

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบริบทของหัวหน้าหอผู้ป่วย
ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กร
ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน

นางสาวชะริณษา หล้าสุวงษ์



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2545

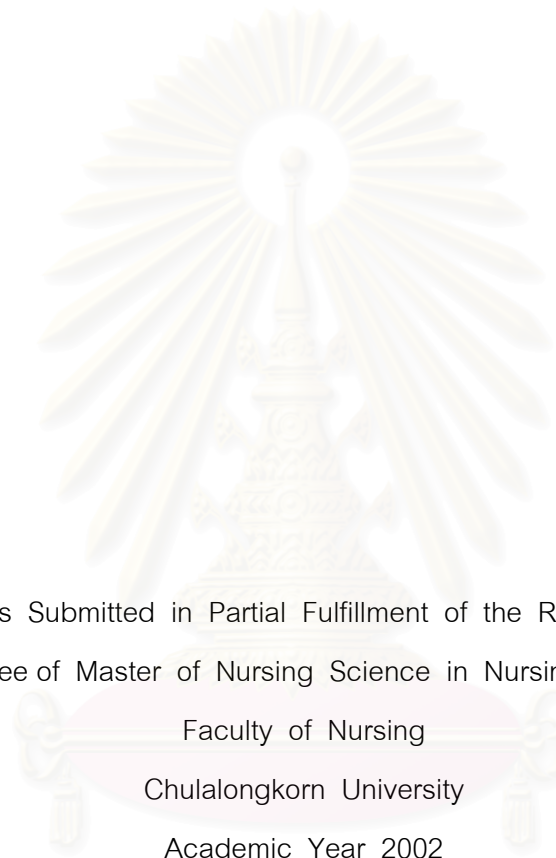
ISBN 974-17-9762-1

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถาบันวิจัยปฏิบัติการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, CHARISMATIC LEADERSHIP OF
HEAD NURSES, CAREER ADVANCEMENT, AND ORGANIZATIONAL LOYALTY
OF STAFF NURSES, COMMUNITY HOSPITALS

Miss Khathinya Lasuvong



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Nursing Science in Nursing Administration

Faculty of Nursing

Chulalongkorn University

Academic Year 2002

ISBN 974-17-9762-1

สถาบันนวัตกรรมการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบริบทของ หัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดี ต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน
โดย	นางสาวชะธิตา หล้าสูงงษ์
สาขาวิชา	การบริหารการพยาบาล
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุณหปราณ

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต

..... คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. พวงทิพย์ ชัยพิบาลสุยดี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุณหปราณ)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ โพธิสาร)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชะธินยา หล้าสุวงษ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน (RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, CHARISMATIC LEADERSHIP OF HEAD NURSES, CAREER ADVANCEMENT, AND ORGANIZATIONAL LOYALTY OF STAFF NURSES, COMMUNITY HOSPITALS) อ.ที่
 ปรีक्षा : รศ.พ.ต.ต.หญิง ดร.พวงเพ็ญ ชูณพราณ 148 หน้า. ISBN 974-17-9762-1

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน จำนวน 385 คน ได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ตอน คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพของพยาบาลประจำการ และความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ ได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน และวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ .98 .91 และ .92 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าสัมประสิทธิ์การถ่วงรรม สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.87$)
2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($C = .18, p = .04$) ส่วนอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร
3. ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .38$)
4. ความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .69$)
5. ตัวแปรที่รวมพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ สถานภาพสมรสคู่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการศึกษาระดับปริญญาตรี สามารถร่วมกันพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ ได้ร้อยละ 51.2 ($R^2 = .512$) ได้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{ความจงรักภักดีต่อองค์กร} = .69 (\text{ความก้าวหน้าในอาชีพ}) + .13 (\text{สถานภาพสมรสคู่}) + .11 (\text{ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน}) + .07 (\text{การศึกษาระดับปริญญาตรี})$$

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล..... ลายมือชื่อนิสิต

ปีการศึกษา2545..... ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

4477554636 : MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORD : ORGANIZATIONAL LOYALTY / CHARISMATIC LEADERSHIP /

CAREER ADVANCEMENT

KHATHINYA LASUVONG : RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, CHARISMATIC LEADERSHIP OF HEAD NURSES, CAREER ADVANCEMENT, AND ORGANIZATIONAL LOYALTY OF STAFF NURSES, COMMUNITY HOSPITALS. THESIS ADVISOR :

ASSOC.PROF.POLICE MAJOR PAUNGPHEN CHOONHAPRAN,Ph.D.,

148 pp. ISBN 974-17-9762-1

The purposes of this research were to study the organizational loyalty of staff nurses, and to determine the relationships between personal factors, charismatic leadership of head nurses, career advancement, and organizational loyalty of staff nurses in community hospitals. The research subjects consisted of 385 staff nurses, selected through multi-stage sampling technique. The research instruments were the questionnaire for charismatic leadership of head nurses, career advancement of staff nurses, and organizational loyalty of staff nurses. These questionnaire were tested for content validity and reliabilities. The Cronbach alpha coefficients were .98, .91 and .92 respectively. The data were analyzed by using Contingency Coefficient, Pearson's Product Moment Correlation Coefficients and Stepwise Multiple Regression.

The major results of the study were as follows :

1. The organizational loyalty of staff nurses in community hospitals was at the high level ($\bar{X}=3.87$).
2. There was significantly relationship between marital status (married) and organizational loyalty at the .05 level ($C = .18$, $p = .04$), while age, educational level and work experience were not related to organizational loyalty.
3. Charismatic leadership of head nurses was positively significant related to organizational loyalty of staff nurses at the .05 level ($r = .38$).
4. Career advancement was positively significant related to organizational loyalty of staff nurses at the .05 level ($r = .69$).
5. The multiple regression analysis revealed that 51.2 percents of the variance in the organizational loyalty of staff nurses was explained by career advancement, marital status (married), work experience and bechelor degree ($R^2 = .512$). The standardized equation derived from the analysis as follow :

$$\text{Organizational loyalty} = .69 (\text{career advancement}) + .13 (\text{marital status: married}) + .11 (\text{work experience}) + .07 (\text{bechelor degree})$$

Field of study ...Nursing Administration... Student's signature.....

Academic year2002..... Advisor's signature.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ ด้วยความเมตตากรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชูณหปราณ อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ที่ได้เสียสละเวลาให้คำแนะนำ ปรึกษา ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. พวงทิพย์ ชัยพิบาลสุษดี ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ โพธิสาร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำเกี่ยวกับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและคำแนะนำที่ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้และประสบการณ์ที่มีคุณค่าตลอดระยะเวลาการศึกษา ขอขอบพระคุณคณะพยาบาลศาสตร์ที่ให้การสนับสนุนเงินทุนการศึกษาจำนวนหนึ่ง ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ให้การสนับสนุนทุนวิจัยบางส่วน

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล และผู้ประสานงานทุกท่านของโรงพยาบาลชุมชนทั้ง 34 แห่ง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย และขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชา ที่ให้โอกาสผู้วิจัยได้เข้าศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และบุคคลในครอบครัวที่ให้กำลังใจ ห่วงใย และให้การสนับสนุนผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา ขอขอบคุณ นางสาวดวงณา หล้าสูงวงษ์ น้องสาวที่ช่วยเหลือและให้กำลังใจ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ มิตรแท้ร่วมสถาบันทุกท่าน ที่ทำให้ผู้วิจัยมีประสบการณ์ที่ดีที่สุดในช่วงหนึ่งในชีวิต คุณค่าและประโยชน์ใดๆ ที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดามารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ชะธินยา หล้าสูงวงษ์

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ณ
บทที่	
1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ปัญหาการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	8
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	14
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
3 วิธีดำเนินการวิจัย	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	57
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	62
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	68
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย.....	98
อภิปรายผลการวิจัย.....	100
ข้อเสนอแนะ.....	114
รายการอ้างอิง.....	117

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก.....	129
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	130
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ และหนังสือขอความร่วมมือ....	132
ภาคผนวก ค สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	138
ภาคผนวก ง ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	143
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	148



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน	60
2 ค่าความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	68
3 จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการ จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้.....	72
4 จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน กับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน.....	74
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้า หอผู้ป่วย จำแนกเป็นรายด้าน.....	75
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้า หอผู้ป่วย จำแนกเป็นรายข้อ.....	76
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกเป็น รายด้าน	80
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความก้าวหน้าในอาชีพโดยการ ควบคุมตนเอง จำแนกเป็นรายข้อ.....	81
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความก้าวหน้าในอาชีพโดยการ ควบคุมสิ่งแวดล้อม จำแนกเป็นรายข้อ.....	84
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความจงรักภักดีต่อองค์กร จำแนก เป็นรายด้าน.....	87
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความจงรักภักดีต่อองค์กร จำแนก เป็นรายข้อ.....	88
12 ค่าสัมประสิทธิ์การถ่วงระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน สถานภาพสมรส และระดับการ ศึกษา กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ.....	91
13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ และ ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความก้าวหน้าในอาชีพกับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ	92

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์ กับความจงรักภักดีต่อองค์การของ พยาบาลประจำการ.....	93
15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) และค่าอำนาจ การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์การ ของพยาบาลประจำการ	94
16 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนน มาตรฐาน (Beta) ที่ใช้พยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์การของพยาบาลประจำการ	96

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การเป็นที่รวมของทรัพยากรต่างๆ ซึ่งได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และบุคคล โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคล หรือที่ปัจจุบันใช้คำว่า ทุนมนุษย์ (Human Capital) ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การ และถือว่าเป็นหัวใจหลักขององค์การที่จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ (สรายุทธ์ เศรษฐสุขจร, 2546) องค์การใดที่สามารถที่จะบำรุงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับองค์การย่อมทำให้องค์การนั้นสามารถดำเนินภารกิจได้ตามเป้าหมาย หรือเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามความมุ่งหมายได้เป็นอย่างดี (วิจิตร ศรีสอ้าน และอวยชัย ชบา, 2537)

องค์การพยาบาลมีเป้าหมายในการดำเนินงาน คือ การสร้างงานบริการที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ โดยคุณภาพงานบริการจะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยบุคลากรในองค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงานและความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ จึงถือได้ว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การพยาบาล

ความจงรักภักดีต่อองค์การเป็นลักษณะของบุคคลที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อองค์การให้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองแก่องค์การโดยไม่ปิดบัง มีความรู้สึกผูกพันกับองค์การอย่างมาก กระทำทุกอย่างเพื่อองค์การโดยตระหนักว่าเป็นหน้าที่ของตน มีการอุทิศตัวและเสียสละอย่างมาก พร้อมทั้งจะช่วยเหลือและปกป้ององค์การ รวมทั้งมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางขององค์การอย่างซื่อสัตย์ (Fletcher, 1993) การที่บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์การสูงจะทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ เต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดผลประโยชน์ต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีการปฏิบัติงานที่ดีทำให้ผลิตผลขององค์การเพิ่มขึ้น Adler and Adler (1988) ความจงรักภักดีต่อองค์การจึงก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ (Reichheld, 2001) แต่หากเมื่อใดที่บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์การลดน้อยลง ความต้องการที่จะอยู่ในองค์การก็ย่อมน้อยลงไปด้วย อาจจะมีการขออนุญาตไปทำงานในตำแหน่งอื่นหรือลาออกไปจากองค์การ หรือหากบุคคลเหล่านี้ไม่ลาออกและเลือกที่จะอยู่ต่อไปในองค์การ ก็จะทำงานให้องค์การอย่างไม่ตั้งใจและไม่เต็มที่ ฉะนั้น ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน และเมื่อใดที่มีโอกาสก็จะหาทางออกจากองค์การ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ไปสู่องค์การใหม่ที่ตนคิดว่าดีกว่า ก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์การอย่างมากไม่ว่าจะเป็นด้านทรัพยากรที่องค์การจะต้องนำมาใช้ในการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ สูญเสียเวลาที่จะต้องฝึกหัดบุคลากรที่เข้าใหม่เพื่อทดแทนหรือทำงานในหน้าที่ที่คนเก่าปฏิบัติงานไม่ได้ผล สูญเสียบรรยากาศของการทำงานอย่างมีอรรถยาศัยไมตรีที่ดีต่อกันรวมทั้งองค์การไม่อาจบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ดังนั้นความจงรักภักดีต่อองค์การจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และเป็นเรื่องที่ได้รับ ความสนใจอย่างมากว่า อะไรคือปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์การ เพื่อจะได้ นำสิ่งเหล่านี้มาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้าง และเพิ่มพูนให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อ องค์การต่อไป

โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นในประเทศไทยอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความเป็นอยู่ของคนในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนในชนบท ปัญหาสาธารณสุขต่างๆก็เปลี่ยนแปลงไป ระบบสาธารณสุขในระดับอำเภอจึงมีความสำคัญมากเพราะเป็นระบบที่มีครบทั้งด้านการรักษา ป้องกัน ส่งเสริม และฟื้นฟูสภาพ (สำเร็จ แหียงกระโทก และ รุจิรา มังคละศิริ, 2545) และ ปัจจุบันรัฐบาลได้ออกพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ ออกมาเป็นกฎหมายรองรับนโยบายและ แนวทางที่มุ่งหวังให้เกิดการปฏิรูประบบบริการสาธารณสุข เพื่อให้ประชาชนทุกคนได้รับสิทธิการมี สุขภาพดีอย่างเท่าเทียม เสมอภาค และมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้โรงพยาบาลชุมชนซึ่งเป็น สถานบริการระดับอำเภอที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน รูปแบบการจัดองค์การของโรงพยาบาลชุมชน มี การแบ่งงานออกเป็น 7 งาน คือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายเภสัชกรรมชุมชน ฝ่ายทันตสาธารณสุข ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ ฝ่ายสุขภาพและป้องกันโรค กลุ่มงานเทคนิคบริการทางการแพทย์ และ กลุ่มงานการพยาบาล (สมาคมอนามัยแห่งประเทศไทย, 2540) โดยงานที่นับว่ามีความสำคัญ เป็นอย่างยิ่ง คือ กลุ่มงานการพยาบาล เนื่องจากเป็นงานที่ครอบคลุมงานส่วนใหญ่ของ โรงพยาบาล และรับผิดชอบบริการพยาบาลทั้งหมด (ชินชม เจริญยุทธ์, 2537) ในการให้ การพยาบาลที่มีคุณภาพจำเป็นต้องอาศัยจำนวนบุคลากรอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จำนวนพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการดูแลผู้ป่วยถึงร้อยละ 90 จัดบริการพยาบาลให้ ครอบคลุมบริการทั้ง 4 ด้านของโรงพยาบาลตลอด 24 ชั่วโมง (กระทรวงสาธารณสุข สำนักงาน ปลัดกระทรวง, 2533) และเป็นวิชาชีพที่มีองค์ความรู้สอดคล้องกับเรื่องสุขภาพในประเด็นที่กว้าง แบบองค์รวมมากที่สุด ทำงานใกล้ชิดกับผู้ป่วยและผู้รับบริการมากที่สุด พยาบาลจึงเป็นบุคลากร ที่มีส่วนสำคัญต่องานด้านสุขภาพสูงมาก (อำพล จินดาวัฒน์, บรรณาธิการ, 2543) ดังนั้น โรงพยาบาลจึงควรที่จะดึงดูดและบำรุงรักษาพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่ใน องค์การให้นานที่สุด (ศิริพร ตันติพูลวินัย, 2538)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนพยาบาลต้องมีหน้าที่รับผิดชอบทั้งงาน
 บริการพยาบาลในโรงพยาบาลและในชุมชนร่วมด้วย และยังคงรับผิดชอบและทำหน้าที่หลาย
 ด้านในเวลาเดียวกัน เช่น จัดและจ่ายยาให้ผู้ป่วย เก็บเงินค่ารักษาพยาบาลและเขียนใบเสร็จ
 รับเงิน ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ ประชาสัมพันธ์ หรือแม้แต่การทำหน้าที่ในการรักษา
 พยาบาลแทนแพทย์ ในบางครั้งมีปัญหาในการยอมรับจากผู้ป่วยและญาติ (ศรีเพ็ญ วิจิตานนท์,
 2541) หรือมีความขัดแย้งกับแพทย์ เนื่องจากหน้าที่ความรับผิดชอบในการดูแลผู้ป่วยมีความ
 เหลื่อมล้ำกัน (พรทิพย์ วิโรจน์แสงอรุณ, 2528) และปัญหาทางการบริหาร จากการที่พยาบาล
 วิชาชีพพบว่าหัวหน้าหอมีพฤติกรรมหรือคุณสมบัติไม่เหมาะสม เช่น ไม่เห็นใจลูกน้อง ใช้อารมณ์
 ไม่รับฟัง เล่นพรรคเล่นพวก (ไขแสง โพธิโกสม, ลัดดา ชูศิลป์ทอง และธนพร สายเวรี, 2541) และ
 ไม่ยุติธรรม (อำพล จินดาวัฒน์และคณะ, 2539) รวมทั้งอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพที่มีอยู่ใน
 ปัจจุบันต่ำกว่ากรอบอัตราที่กำหนดไว้ โดยมีพยาบาลวิชาชีพในกระทรวงสาธารณสุขที่
 ปฏิบัติงานจริงเพียง 26,974 คน จากกรอบอัตราที่กำหนดไว้ 42,529 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 63.4
 (กองสาธารณสุขภูมิภาค, 2540) และกระทรวงสาธารณสุขได้วิเคราะห์ความต้องการพยาบาล
 วิชาชีพ พบว่า ยังมีความขาดแคลนมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนภูมิภาค ซึ่งในปี พ.ศ. 2540
 มีพยาบาลวิชาชีพคิดเป็นอัตราส่วนต่อประชากรเท่ากับ 1: 1,073 (อำพล จินดาวัฒน์ และคณะ,
 2543) และจากการสำรวจของสำนักงาน ก.พ. เกี่ยวกับอัตราการลาออกของข้าราชการ และ
 พนักงานในสังกัดองค์การกลางบริหารงานบุคคลต่างๆ ปีงบประมาณ 2542 พบว่ามีพยาบาล
 วิชาชีพลาออกจากราชการ 97 คน คิดเป็นร้อยละ 0.22 (กลุ่มยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากร
 บุคคล สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ., 2543) แม้ว่าจำนวนพยาบาล
 วิชาชีพที่ลาออกดังกล่าวเมื่อเทียบกับจำนวนพยาบาลวิชาชีพทั้งหมดแล้วจะมีอัตราส่วนไม่มาก
 นัก แต่การที่พยาบาลวิชาชีพลาออกจากราชการนั้น ก็ส่งผลกระทบต่อให้บริการสาธารณสุขที่
 ประชาชนส่วนใหญ่พึงได้รับด้วยประสิทธิภาพเนื่องจากขาดผู้ที่รับผิดชอบโดยตรงในการให้บริการ
 นอกจากนี้ยังทำให้สูญเสียค่าใช้จ่ายในการผลิตพยาบาลใหม่ สูญเสียสิ่งที่ไม่สามารถนับเป็น
 จำนวนเงินได้ เช่น เสียเวลา เสียขวัญและกำลังใจ ซึ่งปัญหาการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ
 จึงน่าจะมีสาเหตุอันเนื่องมาจากการขาดความจงรักภักดีต่อองค์การ จากการศึกษาของ
 พิมลพรรณ ทิพาคำ (2543) พบว่าพยาบาลประจำการจะปฏิบัติงานตามหน้าที่เพื่อให้งานเสร็จ
 ทันเวลาตามที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น โดยไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือร่วม
 วางแผนงานของกลุ่มงานพยาบาลและของโรงพยาบาล รวมทั้งไม่ค่อยทุ่มเทให้กับหน่วยงาน
 และขอโอนย้ายบ่อย โดยให้เหตุผลว่าต้องการหาประสบการณ์ โอกาสก้าวหน้าในงาน และ
 สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานมากกว่าที่เป็นอยู่ มีการโอนย้ายตาม
 สามี กลับภูมิลำเนา และจะมีการขอโอนย้ายทุกปี ส่งผลให้พยาบาลที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่มีภาวะ

รับผิดชอบงานมากขึ้น ก่อให้เกิดความเครียดในงาน นำไปสู่ความเหนื่อยหน่ายและไม่ต้องการอยู่กับองค์กรต่อไป (สิระยา สัมมาวาจ, 2539)

จากสภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว มีผลอย่างมากต่อผู้นำองค์กรและเทคนิคการบริหาร ที่จะต้องนำองค์การเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างความเจริญรุ่งเรืองให้แก่องค์กร สร้างความพึงพอใจในงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความจำเป็นที่ต้องพึ่งพาองค์กร ความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร ความกตัญญูและผูกพันต่อองค์กร ความทุ่มเทให้กับองค์กร มีการแบ่งปันผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน การมีมิตรภาพต่อกันในองค์กร (Hecksher, 1995 cited in Clegg, Ibarra - Colado and Bueno-Rodriquez, 1999) และที่สำคัญ Adler and Adler (1988) กล่าวว่าภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้างานช่วยส่งเสริมให้สมาชิกเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งภาวะผู้นำบารมีมีคุณลักษณะดังนี้ คือ สร้างวิสัยทัศน์ให้ปรากฏแก่บุคลากร กระตือรือร้น มองโลกทางบวก และเต็มไปด้วยพลัง มีความไวต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างคงที่ มีความจริงใจ มีการแสดงออกให้ผู้อื่นรับรู้ถึงทัศนคติของตน มีลักษณะที่น่าประทับใจและมีลักษณะเฉพาะตน (DuBrin, 1998) องค์กรพยาบาลในปัจจุบันจึงต้องอยู่ภายใต้การนำของผู้นำบารมี ซึ่งเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสิ่งที่ดีงามมาสู่องค์กร โดยการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร สร้างความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมในงาน ก่อให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น (Halpert cited in DuBrin, 1998)

ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง ที่ก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร (Hecksher, 1995 cited in Clegg, Ibarra-Colado and Bueno-Rodriquez, 1999) ซึ่ง Hall (1976) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพ คือ การเคลื่อนไปในทางสูงขึ้นในการประกอบอาชีพในองค์กรของตน มีความก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสายการบังคับบัญชา ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ได้รับตำแหน่งงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น หรือได้ย้ายไปทำงานในองค์กรหรือสถานที่ที่ดีกว่าเดิม ความก้าวหน้าในอาชีพประกอบไปด้วยความก้าวหน้าในอาชีพโดยการควบคุมตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพโดยการควบคุมสิ่งแวดล้อม (DuBrin, 2000) จากการศึกษาของ Igarria and Greenhaus (1992) พบว่าความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทางบวก และจากการศึกษาวิจัยของ Gaertner and Nollen (1989 cited in Clegg, Ibarra-Colado and Bueno-Rodriquez, 1999) พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจมากกว่าที่รับรู้ว่าจะได้มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ได้รับการฝึกอบรมและมีความมั่นคงในงาน จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ซึ่งความก้าวหน้าในอาชีพ ก่อให้เกิดแรงจูงใจในงานและพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ดังนั้นการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าของอาชีพจึงมีความสำคัญเพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดี และก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าหากพยาบาลประจำการขาดความจงรักภักดีต่อองค์กรพยาบาล ไม่ต้องการที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้ รวมทั้งการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำบารมี ความก้าวหน้าในอาชีพและความจงรักภักดีต่อองค์กร ยังไม่เคยมีใครศึกษามาก่อน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหาร ช่วยยกระดับคุณภาพงานบริการของโรงพยาบาล และเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากร องค์กร และวิชาชีพต่อไป

ปัญหาการวิจัย

1. ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ และความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน หรือไม่ อย่างไร
3. ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน หรือไม่ อย่างไร
4. ความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน หรือไม่ อย่างไร
5. ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถทำนายความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ได้หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ และความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน
3. สร้างสมการพยากรณ์ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน จากตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย และ ความก้าวหน้าในอาชีพ

แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

อายุ อายุของบุคคลเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร เนื่องจากอายุทำให้คนตระหนักถึงทางเลือกในการทำงานของตน คนที่มีอายุมากขึ้นโอกาสในการเลือกงานลดลง คนที่มีอายุมากแล้วมักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงาน และเป็นแรงจูงใจให้อยู่ในองค์กรนาน (Meyer and Allen, 1984; Mathieu and Zajac, 1990)

สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร กล่าวคือ บุคคลที่แต่งงานหรือมีครอบครัวแล้ว จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากบุคคลที่แต่งงานแล้วมีภาระที่ต้องรับผิดชอบ ย่อมต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า การต้องเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงานจะมีผลต่อรายได้ของครอบครัว จึงมีแนวโน้มที่จะปฏิเสธการเปลี่ยนงานมากกว่าคนโสด (Mathieu and Zajac, 1990)

ระดับการศึกษา คนที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าโอกาสที่จะหางานทำใหม่นั้นจะไม่ลำบากมากนัก และคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับจากองค์กรสูง หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองได้ก็จะทำให้เกิดความผิดหวังและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรลดน้อยลง (Mottaz, 1986; Mathieu and Zajac, 1990)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร กล่าวคือ คนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน จะมีผลต่อโอกาสการได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่พอใจ ได้รับรางวัลจากการทำงานสูง มีโอกาสในการเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงาน นอกจากนี้ยังพบว่าคนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานจะมีเพื่อนสนิทมาก จึงมีความพอใจที่จะอยู่ในองค์กรมากกว่า (Mathieu and Zajac, 1990 : 178 ; Huselid and Day, 1991)

ภาวะผู้นำบารมี (Charismatic Leadership) DuBrin (1998) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำบารมีว่า เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสิ่งที่ดีงามมาสู่องค์กร เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ สามารถสื่อสารได้สำเร็จ สามารถลดความขัดแย้งในองค์กร มีการควบคุมอารมณ์ของตนได้ มีการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจและเกิด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความอบอุ่น ภาวะผู้นำบารมีประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ให้ปรากฏแก่บุคลากร ความกระตือรือร้น มองโลกทางบวกและเต็มไปด้วยพลัง ความไวต่อสิ่งต่างๆ อย่างคงที่ ความจริงใจ การแสดงออกให้ผู้อื่นรับรู้ถึงทัศนคติของตน และมีลักษณะที่น่าประทับใจ และลักษณะเฉพาะตน ดังนั้นการที่บุคลากรอยู่ภายใต้การปกครองของผู้นำบารมีจะก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันและบุคลากรจะมีความพึงพอใจในงานและมีส่วนร่วมในงาน (Halpert cited in DuBrin, 1998) เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น (Jeffrey et al., 1995 cited in DuBrin, 1998) และ Adler and Adler (1988) ได้กล่าวไว้ว่าองค์การที่มีการปกครองโดยผู้นำบารมี จะก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นอย่างมาก

ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Advancement) Hall (1976) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพ คือ การที่พนักงานรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองมีการเคลื่อนไปในช่วงสูงขึ้นไปในการประกอบอาชีพในองค์การของตน มีความก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสายการบังคับบัญชา หรือได้รับตำแหน่งงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ ความก้าวหน้าในอาชีพโดยการควบคุมตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพโดยการควบคุมสิ่งแวดล้อม (DuBrin, 2000) ซึ่งการที่บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองมีความก้าวหน้าในอาชีพจะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กร ดังที่ Hecksher (1995 cited in Clegg, Ibarra-Colado and Bueno-Rodriquez, 1999) กล่าวว่าความก้าวหน้าในอาชีพเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

จากแนวเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน โดย
 - 1.1 อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร
 - 1.2 สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร
 - 1.3 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร
 - 1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร
2. ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร
3. ความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพสามารถร่วมกันพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กร

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนทั่วประเทศ ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน 716 แห่ง จำนวน 7,325 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน และปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 385 คน (ซึ่ง Gerstner and Day (1997) กล่าวว่า ระยะเวลา 6 เดือนของการทำงาน เป็นระยะในการพัฒนาเกี่ยวกับสัมพันธภาพของหัวหน้าและลูกน้อง)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรต้น คือ

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2.1.2 ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย

2.1.3 ความก้าวหน้าในอาชีพ

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. **ความจงรักภักดีต่อองค์กร** (Organizational loyalty) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ไม่ต้องการออกจากองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความสนใจในกิจกรรมขององค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การพยาบาล มีการอุทิศตัวและเสียสละอย่างมาก พร้อมทั้งจะช่วยเหลือและปกป้ององค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางขององค์การพยาบาลอย่างซื่อสัตย์ ซึ่งสามารถวัดได้จากแบบสอบถามตามแนวคิดของ Fletcher (1993) ซึ่งมี 3 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1.1 การแสดงประวัติของตนเองต่อองค์กร (An expression of the historical self) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการเปิดเผยประวัติของตนเองต่อองค์กร เป็นพื้นฐานที่สำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์กร เนื่องจากการที่รู้ประวัติของบุคคลจะก่อให้เกิดสัมพันธภาพ มิตรภาพ และศีลธรรมจรรยาโดยไม่ได้บังคับ ผู้ที่จงรักภักดีต่อองค์กรจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง แก่องค์กรโดยไม่ปิดบัง

1.2 ความผูกพันที่มีมากกว่าการแสดงออกที่เป็นนิสัย (More than habit of attachment) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการกระทำทุกอย่างเพื่อองค์กรโดยตระหนักว่าเป็นหน้าที่ของตน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความผูกพันกับองค์กรของตน รักดีต่อสมาชิกทีม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

และต่อผู้นำ แสดงความเป็นสมาชิกขององค์กร แสดงความเป็นเอกลักษณ์ตามแบบสมาชิก และผู้นำในองค์กรของตน

1.3 หลีกเลี่ยงการไม่ซื่อตรงต่อองค์กร (Avoidance of betrayal) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการแสดงความจริงใจต่อเป้าหมายขององค์กร ไม่เอาใจออกห่างจาก องค์กร ไม่สนับสนุนหรือต่อสู้เพื่อองค์กรอื่น ไม่นับถือองค์กรอื่นมากกว่าองค์กรตน ไม่เปิดเผยความลับหรือให้ข้อมูลแก่องค์กรอื่นหรือผู้อื่น เพื่อผลประโยชน์ตอบแทนอย่างใดอย่าง หนึ่ง ไม่กระทำการที่เกิดอันตรายต่อองค์กร มีการต่อสู้ป้องกันองค์กรจากผู้ให้ร้าย ยอมรับ นับถือองค์กร และแสดงความกตัญญูต่อองค์กร ปฏิบัติตามกฎระเบียบ พิธีการและวัฒนธรรม ขององค์กร มีการอุทิศและเสียสละทั้งเวลาและทรัพยากรอื่นๆ เพื่อองค์กร มีความรู้สึกเป็น เจ้าขององค์กรอย่างมาก

2. **ภาวะผู้นำบารมี (Charismatic leadership)** หมายถึง การที่พยาบาลประจำการ รับรู้ว่าหัวหน้าหรือผู้ปวยของตนเป็นผู้ที่เต็มไปด้วยพลัง และเป็นผู้นำสิ่งที่ดีงาม และความ เปลี่ยนแปลงหลักๆ มาสู่องค์กร โดยการสร้างวิสัยทัศน์และกำหนดวิธีที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ เป็นผู้ที่สามารถสื่อสารได้สำเร็จ ทำให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจและรับรู้ความสามารถของตน มีความกระตือรือร้นในการสร้างองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ มีการควบคุมอารมณ์ของตนได้ มีการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจและเกิดความอบอุ่น เป็นผู้ที่กล้าเสี่ยงและใช้กลยุทธ์ใหม่ในการทำงาน แสดงความสามารถของตนให้ปรากฏ มี บุคลิกภาพเป็นที่ชื่นชอบของบุคคลอื่น และเป็นผู้ที่สามารถลดความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งสามารถ วัดได้จากแบบสอบถามตามแนวคิดของ DuBrin (1998) ซึ่งมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

2.1 การสร้างวิสัยทัศน์ให้ปรากฏแก่บุคคลอื่น (Create visions for others) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่า หัวหน้าหรือผู้ปวยของตนมีการสร้างวิสัยทัศน์ที่ดึงดูดใจ มีการอธิบายให้บุคลากรเข้าใจและกระตุ้นให้บุคลากรมีความต้องการไปสู่เป้าหมาย มีการมอง ไปยังอนาคตและสร้างภาพองค์การที่พึงปรารถนา แสดงวิธีการที่จะนำองค์กรไปสู่องค์กรใน อุดมคติที่ดีกว่าเดิม

2.2 ความกระตือรือร้น มองโลกทางบวก และเต็มไปด้วยพลัง (Be enthusiastic, optimistic and energetic) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่า หัวหน้าหรือผู้ปวยของตนมีพฤติกรรมที่เต็มไปด้วยความกระตือรือร้น มองโลกในแง่ดี มีพลังงานสูง สามารถรักษาพฤติกรรมเหล่านี้ไว้ได้ตลอดเวลา มีการนำข้อเท็จจริงทั้งหมดรวมทั้งรายละเอียด ต่างๆ มาใช้พิจารณาก่อนการตัดสินใจ โดยไม่รู้สึกลำบากใจ

สถาบันนวัตกรรมการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.3 ความไวต่อสิ่งต่างๆ อย่างคงที่ (Be sensibly persistent) หมายถึง การที่พยายามประจำการรับรู้ว่าคุณภาพหรือคุณลักษณะของคุณมีความไวต่อสิ่งต่างๆ มีการเสียสละประโยชน์ส่วนตัว ระวังแนวทางที่ก่อให้เกิดความสูญเสีย ไม่ห่อหุ้มต่ออุปสรรคและแสวงหาทางเลือกอื่นที่ดีกว่า เชื่อมั่นในตนเอง สนับสนุนและต่อสู้ด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้แน่ใจว่าโครงการที่เป็นประโยชน์ดำเนินต่อไป และรับรู้สถานการณ์ว่าเมื่อไรควรยุติหรือควรดำเนินการต่อไป

2.4 ความจริงใจ (Be candid) หมายถึง การที่พยายามประจำการรับรู้ว่าคุณภาพหรือคุณลักษณะของคุณมีความจริงใจเปิดเผยต่อบุคคลากรทุกคน มีรูปแบบการประเมินการทำงานอย่างชัดเจน ทั้งในด้านบวกและลบ และมีการแจ้งให้บุคลากรทราบ มีการพูดจาตรงไปตรงมา ไม่อ้อมค้อม และใช้คำพูดที่เหมาะสมเมื่อต้องการความช่วยเหลือจากบุคลากร

2.5 การแสดงออกให้ผู้อื่นรับรู้ถึงทัศนคติของตน (Display an in-your-face attitude) หมายถึง การที่พยายามประจำการรับรู้ว่าคุณภาพหรือคุณลักษณะของคุณมีลักษณะในทางบวก มีไมตรี ความอบอุ่น และมีความรักในเพื่อนมนุษย์ ในบางครั้งแสดงความเข้มแข็งดุจดั่งต่อผู้ที่มากล่าวร้ายของค์การ เป็นตัวแทนของผู้โต้แย้งปัญหาในการแสดงความเข้มแข็งต่อต้านผู้ที่มาก้าวร้าวต่อองค์การ ยอมรับผลจากการแสดงการควบคุม และการแสดงความชื่นเฉียวที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำของผู้กล่าวร้ายต่อองค์การ

2.6 ลักษณะที่น่าประทับใจ และลักษณะเฉพาะตน (Be dramatic and unique) หมายถึง การที่พยายามประจำการรับรู้ว่าคุณภาพหรือคุณลักษณะของคุณมีลักษณะที่ดีและมีลักษณะพิเศษเฉพาะตน มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานที่ได้เสนอไว้ให้สำเร็จ มีการเผยแพร่สิ่งที่ดีของตนเองและหน่วยงานให้ผู้อื่นทราบ และกล้าทำในสิ่งที่ท้าทาย

3. ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career advancement) หมายถึง การที่พยายามประจำการ รับรู้ว่าคุณภาพหรือคุณลักษณะของคุณมีการเคลื่อนไปในทางสูงขึ้นไปในการประกอบอาชีพในองค์การของคุณ มีความก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสายการบังคับบัญชา ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการได้รับตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น หรือได้ย้ายไปทำงานในองค์การหรือสถานที่ที่ดีกว่าเดิม สามารถวัดได้ด้วยแบบสอบถามตามแนวคิดของ DuBrin (2000) ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

3.1 ความก้าวหน้าในอาชีพโดยการควบคุมตนเอง (Advancement through taking control of yourself) หมายถึง การที่พยายามประจำการรับรู้ว่าคุณภาพหรือคุณลักษณะของคุณมีความก้าวหน้าในอาชีพได้ โดยมีกลยุทธ์ มีวิธีการเฉพาะ และมีทัศนคติในการควบคุมพฤติกรรมตนเองให้ปฏิบัติตนไปในแนวทางที่ดี มีการสำรวจตนเอง และพัฒนาปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลา มีจริยธรรม และทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ ซึ่งมีส่วนประกอบย่อย คือ

สถาบันนวัตกรรมการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.1.1 พัฒนาจรรยาวิชาชีพสำหรับตนเอง (Develop a code of professional ethics) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าตนเองมีการพัฒนาจริยธรรมส่วนบุคคล โดยยึดถือตามวัฒนธรรม การอบรมเลี้ยงดู คำสอนทางศาสนา ข้อกำหนดทางวิชาชีพและมาตรฐานของหน่วยงานมาช่วยในการทำงาน ไม่รับสินบน ไม่ทำร้ายผู้ร่วมงานลับหลัง หรือ ละเมิดต่อผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใช้บริการ

3.1.2 ประเมินตนเองอย่างเที่ยงตรง (Make an accurate self-appraisal) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าตนเองพิจารณากำลังความสามารถของคนที่ตนเองต้องปรับปรุงและสิ่งที่ตนเองพอใจอย่างตรงไปตรงมา เมื่อพบข้อบกพร่องพร้อมที่จะเริ่มทำสิ่งดีๆ ใหม่ๆ ได้ตลอดเวลา ยอมรับและแก้ไขสิ่งที่บกพร่องในตน ยอมรับข้อมูลป้อนกลับจากบุคคลอื่นทั้งในงานและเรื่องส่วนตัว ทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ และหาวิธีการแก้ไขปรับปรุง

3.1.3 พัฒนาความชำนาญเพื่อสร้างวิชาชีพ (Develop expertise and build a career around it) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าตนเองมีการพัฒนาทักษะที่ใช้ในการทำงาน มีการพัฒนาความชำนาญเฉพาะด้าน จัดการงานได้ดี สร้างชื่อเสียงในการทำงาน มีการเตรียมงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาการทำงานที่เกิดขึ้น

3.1.4 มีความสามารถในการปฏิบัติงานสูง (Attain high job performance) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าตนเองทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานจากการทำงานของตนเอง เสริมสร้างสมรรถนะในงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จโดยไม่ใช้วิธีทางการเมืองหรือวิธีที่ปราศจากความยุติธรรม

3.1.5 เพิ่มความก้าวหน้าโดยการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Keep growing through continuous learning and self-development) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าตนเองมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ศึกษาต่ออย่างเป็นทางการ เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนาและศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศึกษาเรื่องที่มีความสำคัญต่อองค์การ ศึกษาภาษาต่างประเทศที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ พัฒนาตนเองโดยการปรับปรุงนิสัยการทำงาน ฝึกทักษะการเป็นผู้นำทีม และปฏิบัติงานให้มีคุณภาพดีขึ้นเรื่อยๆ

3.1.6 บันทึกความสำเร็จของตนเอง (Document your accomplishments) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าตนเองมีการบันทึกกิจกรรมในการทำงาน กิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมสังคม บันทึกความสำเร็จในอาชีพการทำงานของตนเองด้วยความเที่ยงตรง ซึ่งนำไปใช้เป็นหลักฐานในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การมีเอกสารรับรองความสามารถในการปฏิบัติงานทำให้เกิดศักดิ์ศรีในตน ซึ่งสามารถบอกความแตกต่างระหว่างตนเองกับ

สถาบันนวัตกรรมการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บุคคลอื่นในองค์กร และทำให้ผู้บริหารองค์กรเกิดความพึงพอใจที่บุคลากรมีความรับผิดชอบ ต่อชุมชนของตน

3.1.7 สร้างภาพลักษณ์วิชาชีพในอนาคต (Project a professional image) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าการแต่งกาย บุคลิกภาพ ใต้งาน บริเวณ ที่ทำงาน การพูด การใช้ภาษาอย่างถูกต้อง การมีความรอบรู้ ทำให้มีการเพิ่มภาพลักษณ์ ทางบวกแก่ตน การตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อมภายนอก และความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล ลักษณะเหล่านี้จะทำให้เกิดความไว้วางใจและความสามัคคีในการประกอบอาชีพ

3.1.8 ทำให้อาชีพของตนเสียหายน้อยที่สุด (Minimize career self-sabotage) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าตนเองพยายามละทิ้งพฤติกรรมป้องกัน ตนเองที่จะก่อให้เกิดความเสียหายหรือทำลายวิชาชีพของตนเอง แสวงหาวิธีการปรับปรุงตนเอง จากการอ่าน การฝึกอบรม และรับคำแนะนำจากผู้ให้คำปรึกษา พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเสียหายดังกล่าว คือ การลี้เล การก่อความยุ่งยาก หลงตนเอง ขาดความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่มั่นใจในตนเอง คาดหวังเกินจริง อาสาตพยาบาล ขาดความตั้งใจ ขาดงานและมาทำงาน สายบ่อย ได้เถียงผู้บังคับบัญชา สบถสาบาน

3.2 ความก้าวหน้าในอาชีพโดยการควบคุมสิ่งแวดล้อม (Advancement through exerting control over the environment) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าตนเอง จะมีความก้าวหน้าในอาชีพได้ โดยมีกลยุทธ์ มีวิธีการเฉพาะ และมีทัศนคติในการควบคุม สิ่งแวดล้อมภายนอก มีการสร้างเครือข่ายของตนเอง สร้างโอกาสให้แก่ตนเองและได้รับการ ส่งเสริมจากหัวหน้าหรือผู้ป่วยของตนและจากองค์กร ซึ่งมีส่วนประกอบย่อย ดังนี้

3.2.1 ระบุความเจริญของสาขาและองค์กร (Identify growth fields and growth companies) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าตนเองได้ปฏิบัติงาน อยู่ในองค์กรพยาบาลที่สามารถเจริญก้าวหน้าได้ต่อไปเรื่อย ๆ มีโอกาสในการปฏิบัติงานมากขึ้น สามารถหาข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในงานได้จากสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และ จากองค์กรวิชาชีพ

3.2.2 แสวงหาประสบการณ์อย่างกว้างขวาง (Obtain broad experience) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าตนเองได้รับประสบการณ์ในการทำงาน อย่างกว้างขวาง โดยศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น เรียนรู้เทคนิคต่างๆที่ทันสมัย เข้ารับการ ฝึกอบรมผู้บริหาร เข้าร่วมทีมอื่นในการทำงาน ศึกษามุมมองที่แตกต่างในการพัฒนาองค์กร

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.2.3 กล้าเสี่ยงอย่างสมเหตุสมผล (Take sensible risks) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณเองเป็นผู้ที่กล้าเสี่ยงเพื่อที่จะให้งานสำเร็จ แสวงหาที่ทำงานใหม่ที่มีโอกาสดีกว่าเดิม ยอมรับความเสี่ยงที่มุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน มีวิธีการในการปรับตัวให้อยู่กับองค์กรได้อย่างผาสุก

3.2.4 แสวงหาพี่เลี้ยง (Find a mentor) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณเองแสวงหาพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์มากกว่าคุณ คอยช่วยเหลือในการทำงาน พี่เลี้ยงอาจเป็นผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่า เท่ากันหรือต่ำกว่า หรืออยู่นอกวิชาชีพก็ได้ เพื่อให้คำแนะนำในระหว่างปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดี ให้ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน สอนให้แก้ปัญหาด้วยตนเอง ให้ข้อมูลเกี่ยวกับโอกาส ความก้าวหน้าในองค์กร ได้รับการบอกถึงความก้าวหน้าของตนเอง และมีผู้รับฟังปัญหาของตน รวมทั้งมีความผูกพันทางอารมณ์ระหว่างพยาบาลและพี่เลี้ยง

3.2.5 ใช้เครือข่ายในการทำงาน (Use your network of contacts) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณเองมีเครือข่ายในการทำงาน คอยช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยาก ช่วยปรับประคับประคองอารมณ์ ช่วยเหลืองานด้านต่าง ๆ มีการติดต่อกับเครือข่ายของตนบ่อยครั้ง มีการสร้างเครือข่ายโดยการพบปะผู้คนในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทั้งการพบกันตัวต่อตัว ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และการแลกเปลี่ยนนามบัตร

3.2.6 แสวงหาความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์กร (Find a good person-organization fit) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณเองมีลักษณะบุคลิกภาพ พฤติกรรมการทำงานและการแต่งกายเหมาะสมและถูกต้องกับวัฒนธรรม ค่านิยมขององค์กร ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และสามารถปฏิบัติงานได้ผลสูงสุด

3.2.7 ลงทุนเพื่อให้เกิดความโชคดี (Capitalize on luck) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณเองมีการสร้างโอกาสในการทำงานให้กับตนเองและแสวงหาความก้าวหน้าจากโอกาสนั้น มีการเตรียมตัวอยู่เสมอ อาสางานเมื่อองค์กรขยายหน่วยงาน หรือมีการเปิดหน่วยงานใหม่อย่างทันทีทันใด มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และสร้างผลงานให้เด่นเป็นที่ประจักษ์แก่ทุกคน

4. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัตินี้เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

4.1 อายุ หมายถึง จำนวนปีตามปฏิทินของอายุ นับเป็นจำนวนปีที่บริบูรณ์

4.2 สถานภาพสมรส หมายถึง สภาวะทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพ แบ่งเป็น

3 กลุ่ม คือ โสด คู่ และม้าย / หย่า / แยก

4.3 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิต่างการศึกษาชั้นสูงสุดของพยาบาลวิชาชีพ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี

4.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่กำลังปฏิบัติงานอยู่จนถึงปัจจุบัน นับเป็น จำนวนปีที่บริบูรณ์

5. **พยาบาลประจำการ** หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน และ ปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือน

6. **โรงพยาบาลชุมชน** หมายถึง โรงพยาบาลของรัฐในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มี เตียงรับผู้ป่วยตั้งแต่ 10 - 120 เตียง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาล ประจำการโรงพยาบาลชุมชน เพื่อผู้บริหารจะได้นำข้อมูลไปปรับปรุงการบริหารงาน ส่งเสริม ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ ต่อไป
2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย ในการใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำและมีและ สร้างความก้าวหน้าในงาน เพื่อส่งเสริมความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการให้ สูงขึ้น

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปสาระสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย นำเสนอเป็นลำดับในแต่ละหัวข้อดังนี้

1. โรงพยาบาลชุมชน
 - 1.1 หน้าที่และความรับผิดชอบของโรงพยาบาลชุมชน
 - 1.2 การแบ่งส่วนราชการโรงพยาบาลชุมชน
 - 1.3 การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชน
2. ความจงรักภักดีต่อองค์กร
 - 2.1 ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร
 - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร
 - 2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความจงรักภักดีต่อองค์กร
 - 3.1 อายุ
 - 3.2 สถานภาพสมรส
 - 3.3 ระดับการศึกษา
 - 3.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
4. ภาวะผู้นำ
 - 4.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 4.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 4.1.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
 - 4.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำบารมี
 - 4.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำบารมี
 - 4.2.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำบารมี
 - 4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำบารมีกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

5. ความก้าวหน้าในอาชีพ
 - 5.1 ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพ
 - 5.2 แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ
 - 5.3 การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ
 - 5.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ
 - 5.5 เกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้าในอาชีพ
 - 5.6 ความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในอาชีพกับความจงรักภักดีต่อองค์กร
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. โรงพยาบาลชุมชน

โรงพยาบาลชุมชนเป็นสถานบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข ที่มีเตียงรับผู้ป่วยไว้รักษาภายในตั้งแต่ 10-120 เตียง (ไม่เกิน 150 เตียง) ประจำชุมชนระดับอำเภอ เป็นศูนย์บริการและวิชาการทางด้านส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การควบคุมป้องกันโรค การปรับปรุงสุขภาพิบาลและสิ่งแวดล้อมชุมชน และการฟื้นฟูสภาพในระดับอำเภอ ทำหน้าที่เสมือนหนึ่งเป็นสถานีอนามัยประจำตำบลที่ตั้งของโรงพยาบาล ซึ่งครอบคลุมประชากรประมาณหนึ่งแสนคน เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีผู้อำนวยการเป็นหัวหน้าหน่วยงาน

1.1 หน้าที่และความรับผิดชอบของโรงพยาบาลชุมชน

- 1.1.1 ทำการตรวจวินิจฉัยและให้การบำบัดรักษาผู้ป่วย ทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล
- 1.1.2 จัดทำแผนงาน โครงการ และดำเนินการให้บริการทางสาธารณสุขแก่ประชาชนเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานสุขภาพิบาลและอนามัย สิ่งแวดล้อม งานทันตสาธารณสุข งานสุขภาพจิต
- 1.1.3 การจัดบริการรักษาพยาบาลแบบหน่วยเคลื่อนที่ การจัดและควบคุมระบบการส่งต่อผู้ป่วยและการรักษาพยาบาลทางวิทยุในฐานะที่เป็นเครือข่ายย่อย
- 1.1.4 นิเทศ ฝึกอบรม ละครพัฒนาเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลและอำเภอ ให้มีความรู้ความสามารถในด้านการให้บริการทางการแพทย์ ตามนโยบาย แผนงาน และโครงการต่าง ๆ เช่น การจัดบริการสาธารณสุขแบบผสมผสาน การสาธารณสุขมูลฐาน โครงการบัตรสุขภาพ โครงการรณรงค์เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชน เป็นต้น

1.1.5 ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำสถิติข้อมูลเกี่ยวกับงานสาธารณสุข และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา เสนอหน่วยงานเหนือตามลำดับ

1.1.6 ประสานงานกับเจ้าหน้าที่และหน่วยงานสาธารณสุข เจ้าหน้าที่และหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานสาธารณสุขและการแพทย์ของโรงพยาบาลชุมชน ได้ผลดีตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 การแบ่งส่วนราชการโรงพยาบาลชุมชน

เนื่องจากโรงพยาบาลชุมชนมีขนาดเตียงและศักยภาพที่แตกต่างกัน ภารกิจที่ดำเนินการจึงขึ้นอยู่กับความเหมาะสมตามสภาพปัญหาของแต่ละพื้นที่ โดยมีการแบ่งงานดังนี้ กลุ่มงานเทคนิคบริการทางการแพทย์ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มงานการพยาบาล ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ ฝ่ายสุขภาพิบาลและป้องกันโรค ฝ่ายเภสัชกรรมชุมชน และฝ่ายทันตสาธารณสุข

กลุ่มงานการพยาบาล

รับผิดชอบในการวางแผน สนับสนุนการจัดบริการพยาบาล การศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์และวิจัยงานที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล สนับสนุนการจัดบริการพยาบาล นิเทศงาน ติดตามประเมินผลงาน พัฒนางาน ฝึกอบรม ให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่เจ้าหน้าที่ สนับสนุนการจัดบริการและการพัฒนางานสาธารณสุขแก่สถานบริการสาธารณสุข และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยงานต่าง ๆ ดังนี้

1. งานผู้ป่วยนอกและอุบัติเหตุ

ให้บริการพยาบาลผู้ป่วยที่มีอาการรุนแรง ผู้ป่วยที่ได้รับอุบัติเหตุ และผู้ป่วยที่มีภาวะเจ็บป่วยฉุกเฉิน เพื่อช่วยชีวิตเบื้องต้นให้รอดจากภาวะวิกฤตและความพิการ คัดกรองผู้ป่วยและช่วยแพทย์ในการตรวจรักษาโรคทั่วไป ให้การพยาบาลผู้ป่วยระหว่างและหลังการตรวจรักษา

2. งานผู้ป่วยใน

ให้บริการพยาบาลผู้ป่วยที่รับรักษาในโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง จนกระทั่งจำหน่ายกลับบ้านได้ โดยให้บริการพยาบาลครอบคลุมทั้งด้านการรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลและเอาใจใส่ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้ป่วยในรายที่จำเป็นต้องให้บริการรับส่งต่อ

3. งานห้องผ่าตัด

ให้บริการพยาบาลผู้ป่วยที่ได้รับการตรวจวินิจฉัย และหรือรักษาโรคด้วย

การผ่าตัดแบบครบวงจรอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มตั้งแต่การตรวจเยี่ยมเพื่อประเมินอาการผู้ป่วย การเตรียมและดูแลผู้ป่วยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ การให้บริการรับความรู้สึกเฉพาะที่และทั่วไปในระลอกก่อนผ่าตัดและหลังผ่าตัด รวมทั้งการประสานงานเพื่อการส่งต่อการพยาบาล

4. งานห้องคลอด

ให้บริการคลอดหรือการดูแลการรอคลอด หลังคลอด าระยะต้น และการดูแลทารกแรกเกิดให้ปลอดภัยในทุกๆระยะของการคลอด รวมทั้งการส่งเสริมการเลี้ยงบุตรด้วยนมมารดา

5. งานหน่วยจ่ายกลาง

รับผิดชอบจัดเตรียมชุดเครื่องมือ เครื่องใช้ทางการรักษาพยาบาล ซึ่งผ่านขบวนการทำลายเชื้อ การทำให้สะอาด และทำให้ปลอดเชื้อ เพื่อให้บริการแก่หน่วยงานในโรงพยาบาลได้อย่างเพียงพอกับความต้องการใช้และได้มาตรฐาน

1.3 การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชน

งานรับผิดชอบของกลุ่มงานการพยาบาลดังที่กล่าวมาแล้ว เป็นการให้บริการด้านการรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วยในโรงพยาบาลเป็นส่วนใหญ่ เมื่อพิจารณาถึงการปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนแล้ว พยาบาลต้องปฏิบัติงานเพื่อมุ่งเน้นให้บริการทั้งทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ แก่บุคคล ครอบครัว กลุ่มคน และชุมชน รวมทั้งการประเมินภาวะสุขภาพของประชาชน และการแก้ไขปัญหาสุขภาพร่วมกับชุมชน ทั้งนี้เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดีสามารถดูแลตนเองและครอบครัวได้เหมาะสมเมื่อมีการเจ็บป่วย ดังนั้น ลักษณะงานของพยาบาลจึงมีขอบเขตมากกว่าเดิม ซึ่งลักษณะงานที่พยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนปฏิบัติ จึงแบ่งได้เป็น 5 ด้านดังนี้ (กองการพยาบาล, 2539)

1. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล เป็นการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้ความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการให้บริการสุขภาพอนามัยแก่บุคคล ครอบครัว กลุ่มคน และชุมชน ที่อยู่ในภาวะปกติ มีความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วย และมีปัญหาสุขภาพซึ่งต้องการการดูแล โดยใช้กระบวนการพยาบาลในการวิเคราะห์ปัญหา วางแผน และให้การพยาบาลมีส่วนร่วมในการสร้างและ/หรือใช้มาตรฐานการพยาบาลในการควบคุมคุณภาพของการพยาบาล ให้บรรลุเป้าหมาย ประสานและให้ความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ชุมชนได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาชีพ และการพัฒนาสุขภาพอนามัยของชุมชน

2. ด้านบริหารจัดการ เป็นการบริหารจัดการโดยผสมผสานกับความ

ชำนาญในการให้บริการชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดการ ให้บริการสุขภาพอนามัย เพื่อคุณภาพ การบริการ เกิดการประสานงาน ประสานแหล่งประโยชน์ และเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะส่งผลให้ชุมชนได้รับการดูแลที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า

3. ด้านการให้ความรู้ มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการแก่บุคลากรด้าน การพยาบาล ให้ความรู้แก่ผู้ใช้บริการ ประสานงานและให้ความช่วยเหลือในการจัดโครงการ ฝึกอบรม รวมทั้งให้ความร่วมมือในการสอนนักศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ เป็นพี่เลี้ยงให้แก่พยาบาล และนักศึกษาพยาบาล หรือนักศึกษาสาขาอื่นในทีมสุขภาพ รวมทั้งอาสาสมัครสาธารณสุข ในความรับผิดชอบ

4. ด้านการเป็นที่ปรึกษา เป็นแหล่งประโยชน์ด้านการเป็นที่ปรึกษาแก่ ทีมสุขภาพและผู้ใช้บริการ ร่วมมือและแก้ไขปัญหาให้บรรลุเป้าหมาย ให้บริการสุขภาพอนามัย โดยเฉพาะเป็นที่ปรึกษาแก่พยาบาลในการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

5. ด้านการวิจัย มีส่วนร่วมในการวิจัยและการนำผลการวิจัยมาใช้ในการ ปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล ทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการสุขภาพอนามัยชุมชน วิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเผยแพร่และประยุกต์ผลการวิจัยเพื่อใช้ปรับปรุงการให้บริการสุขภาพ อนามัยในชุมชน

จากลักษณะงานทั้ง 5 ด้านจะเห็นได้ว่า การปฏิบัติงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลชุมชน มิได้มีหน้าที่ให้บริการผู้ป่วยในโรงพยาบาลเท่านั้น ยังต้องปฏิบัติงานใน ชุมชนด้วย เพื่อที่จะให้บุคคลมีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม รู้จักปรับตัวได้ เมื่อต้องเผชิญกับความเจ็บป่วย แต่จำนวนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนมีน้อย ทำให้ บางครั้งไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานประจำงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะได้ เช่นพยาบาลที่ปฏิบัติงาน อุบัติเหตุและฉุกเฉิน ต้องปฏิบัติงานห้องคลอดและห้องผ่าตัดด้วย พยาบาลที่ปฏิบัติงาน ผู้ป่วยนอกต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการตรวจรักษาแทนแพทย์ในขณะที่แพทย์ไม่อยู่ หรือพยาบาล ที่มาปฏิบัติงานนอกเวลาราชการต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการตรวจรักษาแทนแพทย์เช่นกัน

(สุภาพร โชติศิริคุณวัฒน์, 2536) ซึ่งแพทย์จะขึ้นมาตรวจผู้ป่วยที่ต้องการการรักษาอย่างรีบด่วน เท่านั้น บางครั้งทำให้พยาบาลมีความขัดแย้งกับแพทย์เนื่องจากหน้าที่ความรับผิดชอบเหลื่อมล้ำ กัน (พรทิพย์ วิโรจน์แสงอรุณ, 2528) หรือมีปัญหาในการยอมรับจากผู้ป่วยและญาติ และยังต้อง จัดและจ่ายยาให้กับผู้ป่วย รวมทั้งเก็บเงินและเขียนใบเสร็จรับเงินด้วย การขึ้นปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพนอกเวลาราชการ ต้องปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าเวร ต้องรับผิดชอบผู้ป่วย จำนวนมาก การปฏิบัติงานดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการตัดสินใจในงาน และมีความรับผิดชอบ อย่างเต็มที่ (สุภาพัญญา ปาณะวัฒน์พิสุทธิ, 2539)

นอกจากนี้โรงพยาบาลชุมชนส่วนมากยังขาดวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลทำให้ไม่ได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการขออนุมัติให้ลาศึกษาต่อ และฝึกอบรมต้องอยู่ในขอบเขตที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำหนด โดยผ่านการอนุมัติจากผู้อำนวยการโรงพยาบาล และนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดก่อน แต่เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนมีจำนวนน้อยโอกาสที่จะได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมจึงมีน้อย เนื่องจากขาดอัตรากำลังอัตรามาทดแทน จึงมักไม่ได้รับการอนุมัติให้ลาศึกษาต่อหรือเข้ารับการฝึกอบรม เกิดความท้อแท้และไม่พึงพอใจในงานได้ (สุภาเพ็ญ ปาณะวัฒน์พิสุทธิ, 2539) ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้บุคลากรลาออกจากองค์การ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535) ส่วนในด้านการเปลี่ยนแปลงหน้าที่หรือระบบงานเนื่องจากโรงพยาบาลขนาดเล็ก โอกาสก้าวหน้ามีน้อยและต้องทำงานหนักมากกว่าในโรงพยาบาลใหญ่ โรงพยาบาลที่อยู่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก ทำให้พยาบาลมีการโยกย้ายบ่อย ผู้ที่มาทำงานในโรงพยาบาลมักจะเป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ใกล้เคียง หรือผู้ที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ๆ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงคนทำงานใหม่ก็อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงระบบงานใหม่ขึ้น และผู้ที่มาปฏิบัติงานใหม่ก็ต้องมีการปรับตัวทั้งเรื่องของงานที่หนัก และหน้าที่ความรับผิดชอบจึงเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดได้ง่าย (พรทิพย์ วิโรจน์แสงอรุณ, 2528) และอาจเบื่อหน่ายงานจนไม่ต้องการคงอยู่ในโรงพยาบาลต่อไปได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Prescott and Bowen (1987 อ้างใน แสงทอง ปุระสุวรรณ, 2541) เรื่องการควบคุมการลาออกของพยาบาลพบว่าภาระงานหนักเป็นปัจจัยที่ทำให้พยาบาลต้องการลาออกจากโรงพยาบาล

2. ความจงรักภักดีต่อองค์การ

ความจงรักภักดีต่อองค์การ นับเป็นพฤติกรรมสำคัญที่มีผลต่อการคงอยู่ของสมาชิกในองค์การ เป็นองค์ประกอบในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์การได้นาน ๆ เป็นแนวทางเพิ่มแรงจูงใจให้บุคลากรแสดงออกซึ่งผลงานในทางสร้างสรรค์ และนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะบันดาลให้การดำเนินงานขององค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (ศุภลักษณ์ เหลี่ยมวราภรณ์, 2537)

2.1 ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์การ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์การไว้หลายท่าน ผู้วิจัยได้รวบรวมและสรุปเป็นความหมาย ดังนี้ ความจงรักภักดีต่อองค์การ หมายถึง บุคคลมีความเต็มใจและอุทิศตัวอย่างมากต่อองค์การ มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความสนใจเอาใจใส่ ภูมิใจ และสนับสนุนองค์การ ต่อสู้ป้องกันองค์การจากผู้ต่อต้าน ตระหนักถึงด้านดีขององค์การ และเว้นการกล่าวร้าย

แก่องค์กร มีความเชื่อถือว่าวางใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามผู้นำ หรือตามแนวทางขององค์กรอย่างซื่อสัตย์ มีการกระทำเพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีความผาสุกหาทางเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ดีขึ้น มีความปรารถนาและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป ถึงแม้ว่าจะมีความขัดแย้งกับสมาชิกภายในองค์กร หรือแม้มีทางเลือกอื่นที่ดึงดูดใจกว่า ก็ไม่ออกจากงาน ซึ่งแสดงถึงความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของบุคคลกับองค์กร และมีการรักษาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กรไว้โดยปฏิเสธสิ่งที่มาทำลายความสัมพันธ์อันนี้ (Royce, 1920 cited in Fletcher, 1993; Barry, 1974 cited in Graham and Keeley, 1992; Buchanan, 1974: 533; Hirschman, 1978: 98; Adler and Adler, 1988; Fullagar and Barling, 1989: 213; Graham and Keeley, 1992: 192; Fletcher, 1993; Niehoff et al., 2001; ศุภลักษณ์ เหลี่ยมวรางกูร, 2537: 13)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้แนวคิดไว้ ดังนี้

Hirschman (1970) กล่าวว่าความจงรักภักดีต่อองค์กร มีอิทธิพลในการทำให้การลาออกจากงานล่าช้าออกไป ความมั่นคงต่อองค์กรและข้อเรียกร้องต่าง ๆ ของสมาชิก จะทำให้องค์กรรอดพ้นจากการออกจากงานของสมาชิกก่อนเวลาอันควรได้ ซึ่งเงื่อนไขที่ผู้จงรักภักดีต่อองค์กรยึดถือ มี 2 ประการคือ การออกจากงานทำให้คุณภาพของผลผลิตจากองค์กรด้อยลง และควรมีการดูแลเอาใจใส่สมาชิก เกี่ยวกับคุณภาพของผลผลิตเหล่านี้ มิฉะนั้นสมาชิกก็จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป โดยที่ผลลัพธ์ขององค์กรยังคงเป็นเท่าเดิม

การแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วยหลัก 2 ประการ คือ

1. การที่สมาชิกในองค์กรเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กรร่วมกัน และต่อต้านการออกจากงานในกรณีที่องค์กรมีผลผลิตลดลง
 2. สมาชิกในองค์กรรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร
- นอกจากนี้ความจงรักภักดีต่อองค์กร ยังเป็นเงื่อนไขนำไปสู่แนวความคิดที่ขัดแย้งกันระหว่างการออกจากงานกับข้อเรียกร้องในการทำงานของสมาชิก เนื่องจากสมาชิกในองค์กรอาจจะอยู่กับองค์กรได้นานอีกเพียงเล็กน้อย และพร้อมที่จะใช้ข้อเรียกร้องในการทำงานให้เป็นเงื่อนไข ในการกำหนดนโยบายและวิธีการในการดำเนินการตามนโยบายมากกว่าที่จะลาออกจากงาน ดังนั้น รูปแบบของการแข่งขันกันระหว่างองค์กรแต่ละแห่ง จะได้รับผลกระทบจากปัจจัยของความจงรักภักดีต่อองค์กร กล่าวคือเมื่อสมาชิกในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงก็ย่อมทำให้คงอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป โดยไม่ลาออกจากงานเพื่อไปอยู่กับองค์กร

อื่น หากผลผลิตขององค์การลดลง สมาชิกขององค์การจะมุ่งให้ความสำคัญกับนโยบายขององค์การ ในอันที่จะทำให้เกิดความสมดุลของผลผลิตขององค์การ

Adler and Adler (1988) กล่าวว่า มี 5 องค์ประกอบที่พัฒนาให้สมาชิกเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การอย่างมาก คือ

1. ความมีอำนาจเหนือผู้อื่น (Domination) คือ การที่สมาชิกขององค์การทำงานภายใต้การบริหารของผู้ที่มีความเข้มแข็ง และควบคุมกิจกรรมในชีวิตของตนเองและงานได้ ผู้นำยอมรับสถานะของผู้ใต้บังคับบัญชา ละเว้นพฤติกรรมบางอย่างที่เป็นเรื่องเฉพาะบุคคล เพื่อหล่อหลอมตนเองให้ดำเนินบทบาทสมาชิกขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การแสดงเอกลักษณ์ (Identification) คือ การที่สมาชิกขององค์การรับรู้ว่าตนเองมีการแสดงเอกลักษณ์ของตนเองและกลุ่มจะทำให้ได้รับรางวัลตอบแทน เกิดแรงบันดาลใจ จากบรรยากาศที่มีการกระตุ้นซึ่งกันและกัน ซึ่งมีบรรยากาศที่สนิทสนมเป็นกันเอง แสดงความซื่อสัตย์ต่อกลุ่ม แสดงตนเป็นแบบอย่างและหล่อหลอมแนวคิดของแต่ละคนให้เข้ากับของกลุ่ม เกิดแรงบันดาลใจทำให้สนใจและอุทิศตนเพื่อองค์การ

3. ความผูกพัน (Commitment) คือ การที่สมาชิกขององค์การรับรู้ว่าตนเองได้รับการกระตุ้นให้เกิดความจงรักภักดี จากกิจกรรมที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีและเห็นความสำคัญของการลงทุน จากการได้เข้าร่วมพิธีปฏิญาณตนว่าจะจงรักภักดีต่อองค์การ และปฏิบัติตามกฎขององค์การที่ว่าหากมีการโอนย้ายจากองค์การจะถูกตัดสิทธิต่าง ๆ และหากกลับเข้ามาอีกครั้ง จะถูกเริ่มต้นพิจารณาสิทธิใหม่

4. การบูรณาการ (Integration) คือ การที่สมาชิกขององค์การรับรู้ว่าตนเองมีความรู้สึกในระดับสูงเกี่ยวกับการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีสัมพันธภาพ มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ มีความสามัคคีภายในหมู่คณะ มีการดำเนินงานร่วมกันดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน เมื่อมีความขัดแย้งกับบุคคลภายนอกทีมจะรวมตัวกันต่อต้าน

5. กำหนดเป้าหมาย (Goal alignment) คือ การที่สมาชิกขององค์การรับรู้ว่าตนเองมีการยอมรับจุดมุ่งหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มีความภูมิใจ หึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเสียสละและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การโดยรวม

Fullagar and Barling (1989) กล่าวว่า บุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์การมี 3 ลักษณะ ดังนี้

1. มีทัศนคติเชิงบวกต่อคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ
2. มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ

3. ปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การไว้

Withey and Cooper (1992) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์การเป็นได้ทั้งทัศนคติและพฤติกรรม โดยทัศนคติความจงรักภักดีต่อองค์การนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ แต่ด้านพฤติกรรมนั้นเป็นการแสดงความจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งพฤติกรรมความจงรักภักดีมี 2 องค์ประกอบ คือ

1. มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาในการพัฒนาองค์การ (Active elements) เป็นการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนขององค์การ สมาชิกใช้ข้อเรียกร้องในการทำงานให้เป็นเงื่อนโซ่ เพื่อปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้นกว่าเดิม และมีความเชื่อมั่นว่าสามารถปรับปรุงแก้ไขขององค์การให้ดีขึ้นได้ ซึ่งพฤติกรรมแบบนี้จะก่อให้เกิดความผูกพันและความพึงพอใจต่อองค์การสูง

2. การอยู่นิ่งเฉย (Passive elements) เป็นการอยู่ในองค์การอย่างเงียบสงบ เมื่อองค์การเผชิญภาวะวิกฤตสมาชิกจะอยู่ในองค์การด้วยความอดทน และปล่อยให้เป็นที่ปรึกษาของผู้บริหารในการตัดสินใจต่าง ๆ

Fletcher (1993) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์การมีองค์ประกอบสำคัญ 3 องค์ประกอบ คือ

1. การแสดงประวัติของตนเองต่อองค์การ (An expression of the historical self) ประวัติของตนเอง เป็นพื้นฐานที่สำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์การ เนื่องจากการที่รู้ประวัติของบุคคลจะก่อให้เกิดสัมพันธภาพ มิตรภาพ และศีลธรรมจรรยาโดยไม่ได้บังคับ ผู้ที่จงรักภักดีต่อองค์การจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองแก่องค์การโดยไม่ปิดบัง

2. ความผูกพันที่มีมากกว่าการแสดงออกที่เป็นนิสัย (More than a habit of attachment) เป็นการกระทำทุกอย่างเพื่อองค์การโดยตระหนักว่าเป็นหน้าที่ของตน รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความยึดเหนี่ยวผูกพันในองค์การ ภักดีต่อสมาชิกทีมและต่อผู้นำ แสดงความเป็นสมาชิกขององค์การ และแสดงความเป็นเอกลักษณ์ตามแบบสมาชิกและผู้นำในองค์การของตน

3. หลีกเลี่ยงการไม่ซื่อตรงต่อองค์การ (Avoidance of betrayal) เป็นการแสดงความจริงใจต่อเป้าหมายขององค์การ ไม่ต่อสู้เพื่อองค์การอื่น ไม่กระทำการที่เกิดอันตรายต่อองค์การ มีการต่อสู้และป้องกันองค์การจากผู้ให้ร้าย แสดงความกตัญญูต่อองค์การ ปฏิบัติตามกฎระเบียบพิธีกรรมและวัฒนธรรมขององค์การ มีการอุทิศและเสียสละทั้งเวลาและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อองค์การ มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การอย่างมาก

2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีขององค์การ

ศุภลักษณ์ เหลี่ยมวรารุง (2537) ทำการศึกษาเรื่องความจงรักภักดีขององค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงพยาบาลตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงพยาบาลตำรวจ มีดังนี้ คือ

1. การมีสวัสดิการที่ให้กับข้าราชการ
2. การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรในองค์การอย่างเท่าเทียมกัน
3. การปลูกฝังให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเป็นเจ้าของและรักใคร่ผูกพันกับองค์การ
4. การที่องค์การสามารถตอบสนองของความต้องการขั้นพื้นฐานให้แก่บุคลากรได้อย่างเพียงพอ
5. องค์การสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงานตลอดจนให้การสนับสนุนในการฝึกอบรมและการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ต่าง ๆ

สิ่งที่ผู้บริหารทางการแพทย์จะต้องคำนึงถึงอยู่เสมอก็คือ องค์การควรจะได้รับ การปรับปรุงอย่างไร เพื่อจูงใจให้พยาบาลประจำการในองค์การเกิดความจงรักภักดี และใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย อันจะเป็นแนวทางหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล และเป็นการเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์การ

จากการศึกษาเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์การ ผู้วิจัยเลือกแนวคิดของ Fletcher (1993) มาเป็นแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มีความครอบคลุม ในเนื้อหาแนวคิดของนักวิชาการท่านอื่น ๆ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อ องค์การโดยให้พยาบาลประจำการเป็นผู้ตอบแบบสอบถามตามประสบการณ์ และการรายงาน ตนเอง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความจงรักภักดีต่อองค์การ

อายุ คนที่มีอายุแตกต่างกันจะมีประสบการณ์ เป้าหมาย ความเชื่อ ค่านิยม แตกต่างกัน (Ivancevich and Matteson, 1999: 114) บุคคลที่มีอายุมากจะมีความจงรักภักดีต่อ องค์การมากกว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องจากอายุทำให้คนตระหนักถึงทางเลือกในการทำงานของตน ลดลง โดยปกติคนมีอายุมากขึ้นย่อมมีการเรียนรู้มากขึ้น สิ่งสมประสบการณ์เกี่ยวกับงานใน องค์การมากขึ้น มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น และมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น รวมทั้ง มีความรู้สึกว่าการคงอยู่ในองค์การต่อไปเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ทำให้มีความสนใจต่อองค์การอื่นลดลง (Sheldon, 1971: 145; Mathieu and Zajac, 1990: 177) และตามที่ Hrebiniak and Alutto

(1972) ได้ทำการศึกษาถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่ง พบว่าอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้ถึงทางเลือกในระดับที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุสูงจะมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองไม่เป็นที่ต้องการหรือเป็นที่น่าสนใจสำหรับหน่วยงานแห่งอื่นๆ ดังนั้นจึงเลือกที่จะอยู่กับองค์การเดิมต่อไปอย่างกลมกลืน ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นตัวชี้ให้เห็นได้ชัดในการพิจารณาว่าบุคคลใดมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด ดังนั้นอายุที่มากขึ้นจึงมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร

สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ตามที่ Hrebiniak and Alutto (1972) ได้ทำการศึกษาไว้ กล่าวคือ ผู้ที่เป็นโสดมีแนวโน้มเปลี่ยนงานง่ายกว่าผู้ที่เป็นมายหรือแต่งงานแล้ว ซึ่งผู้ที่แต่งงานแล้วมีภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า จึงมีแนวโน้มปฏิเสธการเปลี่ยนงาน แม้ว่าจะมีทางเลือกให้ทำเช่นนั้นก็ตาม

ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ตามที่ มณีมัยรัตน์มณี และอนันต์ เกตุวงศ์ (2526) ได้ทำการศึกษาเรื่องการลาออกของข้าราชการ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่ลาออกจากราชการส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่มีระดับการศึกษาชั้นปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งจะมีปริมาณสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ และ Mowday, Porter และ Steers (1982 : 30) ได้กล่าวไว้ว่าการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับจากองค์กรสูง จนองค์กรอาจไม่สามารถตอบสนองได้ และมักจะไม่มี ความผูกพันกับตำแหน่งหรือองค์กรมากนัก (Mathieu and Zajac, 1990: 177) เพราะคนที่มีการศึกษาสูงจะมีข้อมูลต่างๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่า และมีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่าย จึงทำให้ผู้ที่มีการศึกษาสูงมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรลดลง (Glisson and Durick, 1988: 77) สอดคล้องกับการศึกษาของ Steers (1977) และ Angle and Perry (1981)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร กล่าวคือ ผู้ที่อยู่ในองค์การมาเป็นเวลานาน จะมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองแก่เกินไปที่จะเริ่มต้นใหม่กับนายจ้างคนใหม่ จึงทำให้มีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร หรือสถาบันที่เป็นจุดเริ่มต้นของการทำงาน ตามที่ Hrebiniak and Alutto (1972) ได้ศึกษาถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานป่าไม้ พบว่า อายุงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบอันหนึ่งที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

4. ภาวะผู้นำ

4.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

คำว่าผู้นำ (Leader) เริ่มมีใช้เมื่อปีค.ศ.1300 แต่คำว่าภาวะผู้นำ

(Leadership) มีปรากฏในปี ค.ศ.1834 หรือต้นศตวรรษที่ 19 ซึ่งแปลว่า ความสามารถในการนำผู้อื่น (Oxford English Dictionary, 1993 อ้างใน วรรณดี ชูกาล, 2540)

การบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพ และสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การนั้นต้องอาศัยภาวะผู้นำหรือแบบพฤติกรรมของผู้บริหารเป็นสำคัญ เนื่องจากผู้นำเป็นจุดรวมแห่งพลังของมวลสมาชิกในองค์การ ดังนั้นผู้นำจึงเปรียบเสมือนหลักชัยในการดำเนินงานขององค์การ โดยเฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ความสามารถและลักษณะผู้นำมีส่วนสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคุณภาพงานและคุณค่าขององค์การ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526)

4.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้คำจำกัดความภาวะผู้นำไว้แตกต่างกัน ขึ้นกับทฤษฎีและทัศนคติของแต่ละบุคคล

Stogdill (1974: 259) ได้รวบรวมคำจำกัดความภาวะผู้นำในแง่มุมต่าง ๆ ไว้ซึ่งบางส่วนของคำจำกัดความมีดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำ คือ การใช้อิทธิพลระหว่างบุคคล ในสถานการณ์ และการชี้นำผ่านกระบวนการติดต่อสื่อสาร เพื่อบรรลุเป้าหมายเฉพาะหรือเป้าหมายร่วมกัน

ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของปัจเจกบุคคล เมื่อเขาชี้นำกิจกรรมของกลุ่มไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมของกลุ่ม เพื่อบรรลุเป้าหมาย

ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการให้แนวทางที่มีความหมาย เพื่อความพยายามร่วมกัน และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมาย

ภาวะผู้นำ คือ การริเริ่มและคงไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและการมีปฏิสัมพันธ์

Bass (1981 อ้างถึงในพนิดา ดามาพงศ์, 2534: 9) ได้สรุปคำจำกัดความภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง

1. เป็นจุดรวมของกระบวนการกลุ่ม คือ เป็นจุดรวมของอำนาจที่ทำให้กลุ่มร่วมมือกันในการเปลี่ยนแปลง ประกอบกิจกรรมหรือควบคุม
2. เป็นบุคลิกภาพและผลอันเกิดจากบุคลิกภาพของผู้นำเป็นศิลปะในการทำให้ผู้อื่นยอมตาม คือเป็นความสามารถของผู้นำในการสร้างความประทับใจ ทำให้ผู้ตามเชื่อฟัง รักดีและร่วมมือ
3. เป็นการใช้อิทธิพลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เกิดการร่วมมือเพื่อ

ไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้

4. เป็นการกระทำหรือพฤติกรรมในการอำนวยความสะดวกและการประสานกิจกรรมของสมาชิกในกลุ่ม
5. เป็นรูปแบบของการชักจูง หรือสร้างแรงบันดาลใจมากกว่าการบังคับ
6. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอำนาจ โดยผู้นำใช้อำนาจที่มีอยู่ในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิก
7. เป็นเครื่องมือในการบรรลุจุดมุ่งหมาย โดยการกำหนดสถานการณ์และพฤติกรรมของกลุ่มแล้วกระตุ้น ผลักดันและประสานองค์การไปสู่จุดมุ่งหมาย
8. เป็นผลของการมีปฏิสัมพันธ์ คือเป็นการกระตุ้นซึ่งกันและกันระหว่างคนที่มีความแตกต่างกัน เพื่อไปสู่อุดมการณ์เดียวกันด้วยความสมัครใจ
9. เป็นการแสดงบทบาทตามที่สังคมคาดหวังระหว่างผู้นำ และสมาชิกกลุ่ม
10. เป็นการริเริ่มโครงสร้างและคงไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและการมีปฏิสัมพันธ์

กรองแก้ว อยู่สุข (2538 อ้างใน วรรณดี ชูกาล, 2540) อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำคือ ความสามารถที่จะใช้อิทธิพลในการนำกลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์ ซึ่งอิทธิพลนี้อาจได้มาอย่างเป็นทางการ เช่น การได้รับแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าหน่วยงาน ผู้จัดการและผู้อำนวยการ เป็นต้น ซึ่งได้มีการกำหนดขอบเขตการใช้อำนาจหน้าที่ไว้ชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร

Bennis (1959 cited in Marniner, 1993) ให้คำจำกัดความภาวะผู้นำไว้ว่า คือ กระบวนการซึ่งผู้นำชักนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการ

จากคำจำกัดความดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ซึ่งมีอิทธิพลที่จะทำให้คนอื่นเชื่อฟังและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และพฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงออกมาจะเป็นการชักจูงโน้มน้าว สร้างความประทับใจ มิใช่โดยการบีบบังคับ

4.1.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำมีหลายแนวทางการศึกษา ถูกจำแนกตามระยะเวลาและวิธีที่ทำการศึกษา มีนักวิชาการเสนอวิธีแบ่งยุคของการศึกษาต่างๆ ไว้หลายท่าน (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2542; สมยศ นาวิกาน, 2543; Marniner-Tomey, 1993; Yukl, 1998; Maquis and Huston, 2000) และ ศิริวรรณ หม่อมพอนุช (2544) ได้แบ่งประเภทของการศึกษาและพัฒนาทฤษฎีออกเป็น 5 กลุ่ม คือ

1. การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ (Trait approach)

การศึกษาคุณลักษณะผู้นำ เป็นวิธีแรกของการศึกษาภาวะผู้นำซึ่งได้แนวทางจากทฤษฎีบุคคลผู้ยิ่งใหญ่ (Great man theories) ในสมัยกรีกและโรมันโบราณ ซึ่งนักทฤษฎีได้พยายามค้นหาลักษณะสากลของผู้นำที่มีประสิทธิผลและแยกผู้นำออกจากผู้ตาม และเชื่อว่าความเป็นผู้นำในบุคคลจะติดตัวมาแต่กำเนิดและไม่สามารถจะเรียนรู้หรือเสริมสร้างได้ Stogdill ได้สรุปลักษณะผู้นำจากผลการวิจัยของนักวิจัยคุณลักษณะผู้นำ ดังต่อไปนี้ เช่น มีสถานะทางสังคมดี มีบุคลิกดี สถิติปัญญาดี เชื่อสัจย เชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้ มีมนุษยสัมพันธ์ดี และสุขภาพแข็งแรง เป็นต้น นอกจากนี้จากการศึกษาวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบ (Factor analysis) พบว่าผู้นำแตกต่างจากคนอื่นตรงที่มีทักษะการจัดการและทักษะทางสถิติปัญญา (Stogdill, 1974 cited in Bass, 1985)

จากการศึกษาคุณลักษณะผู้นำทำให้มีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำกว้างขึ้น แต่ไม่สามารถค้นหาคุณลักษณะที่จะรับประกันถึงความสำเร็จของผู้นำได้ เพราะไม่ได้ศึกษาว่าคุณลักษณะจะมีผลในระยะยาว (Delayed outcome) เช่น การกระทำของกลุ่มหรือความก้าวหน้าของผู้ตามเป็นอย่างไร (Yuki, 1994) ด้วยเหตุผลดังกล่าว การศึกษาวิจัยต่อมาจึงได้พัฒนาไปสู่การค้นหาคุณลักษณะผู้นำที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมบุคคลและประสิทธิภาพ

2. การศึกษาพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral approach)

การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำในระยะแรกสุด คือ การศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio State University) เพื่อค้นหาพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจากการศึกษาพบว่ามีพฤติกรรม 2 ชนิด คือ ผู้นำมุ่งงาน (Initiating structure) และผู้นำมุ่งสัมพันธ์ (Consideration structure) ผู้นำมุ่งงาน หมายถึง การที่ผู้นำกำหนดโครงสร้างเพื่อปฏิบัติงานขององค์การให้ประสบความสำเร็จ และชี้นำกลุ่มทำงานไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ ส่วนผู้นำมุ่งสัมพันธ์หรือการมุ่งคน คือ การที่ผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยท่าทีที่เป็นมิตรและให้การสนับสนุนแสดงความเอาใจใส่และแสวงหาเพื่อให้ผู้ตามได้รับความผาสุก (Welfare) (Yuki, 1994: 54) นักวิจัยได้ชี้แนะว่าสมรรถนะในการผลิตของกลุ่มมีความสัมพันธ์กับโครงสร้างเน้นงาน แต่ความพึงพอใจของผู้ตามขึ้นอยู่กับการเน้นความสัมพันธ์มากกว่า (Bernald, 1995: 67) อย่างไรก็ตามผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือผู้นำซึ่งใช้ทั้งพฤติกรรมเน้นงานและพฤติกรรมแบบเน้นความสัมพันธ์ (Stogdill, 1974 cited in Bernald, 1995: 68) นักวิจัยได้วินิจฉัยพฤติกรรมผู้นำ 3 รูปแบบ คือ ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย หรือเผด็จการ (Autocratic) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic) และผู้นำปล่อยตามสบาย (Laisserfaire) ผู้นำแบบอัตตาธิปไตยหรือเผด็จการใช้รูปแบบการชี้นำ มีการควบคุมสูงไม่เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

และไม่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกลุ่มผู้ตาม ผู้นำแบบประชาธิปไตยเป็นผู้ที่ใช้การควบคุมต่ำ เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้คำแนะนำและให้แนวทาง ผู้นำแบบปล่อยตามสบาย คือผู้ซึ่งให้อิสระเต็มที่แก่ผู้ตามและไม่ได้สั่งงาน ซึ่งบางครั้งผู้นำที่ใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบตามสบายจะมีผลทำให้กลุ่มสูญเสียความเป็นเอกภาพ สมรรถนะในการผลิตต่ำและความพึงพอใจในงานต่ำด้วย (Stogdill, 1974 cited in Bass, 1985) การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ คือ พฤติกรรมผู้นำมีผลโดยตรงต่อบรรยากาศ (Climate) และผลผลิตของกลุ่ม ความสำคัญประเด็นที่สอง คือ พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยมีประสิทธิภาพมากที่สุด สมรรถนะในการผลิตและความพึงพอใจในงานสูงในกลุ่มผู้ตาม

ไม่มีรูปแบบภาวะผู้นำใดที่เหมาะสมในทุกสถานการณ์ ซึ่งผู้นำควรจะเลือกรูปแบบพฤติกรรมที่สามารถจะตอบสนองของความต้องการของกลุ่มเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ และตอบสนองความต้องการของผู้นำเองด้วย (Carlisle, 1973 cited in Bernald, 1995: 61)

ดังนั้นการใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำตามสถานการณ์

3. การศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ (Situational approach)

ในระหว่างปลายปี ค.ศ. 1940 และต้นปี ค.ศ. 1950 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ได้รับความนิยม และศึกษากันอย่างกว้างขวาง โดยการศึกษาได้เสนอให้เห็นว่าการแสดงลักษณะของผู้นำแบบใดขึ้นอยู่กับสถานการณ์ โดยบุคคลอาจจะเป็นผู้นำในสถานการณ์หนึ่งและเป็นผู้ตามในสถานการณ์หนึ่ง (Marriner-Tomey, 1993) และ Vroom (1960 cited in Barker, 1992) อธิบายไว้ว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด อธิบายโดยผู้ตาม ดังนั้นผู้นำต้องปรับรูปแบบภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่ตนเองจัดการ นักทฤษฎีซึ่งศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ เช่น ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler (Fiedler' contingency of leadership) ซึ่งอธิบายไว้ว่า สถานการณ์ขึ้นกับ 3 องค์ประกอบ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โครงสร้างของงานและอำนาจของผู้นำส่วนทฤษฎีแนวทางเป้าหมาย (Path-Goal Theory) ของ House และ Mitchell (1987 cited in Yukl, 1994) ซึ่งอธิบายถึงพฤติกรรมการจูงใจของผู้นำที่ทำให้ผู้ตามปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายของงาน ขณะเดียวกันผู้นำต้องกำหนดเป้าหมายที่ต้องการอย่างชัดเจน กำจัดอุปสรรคและสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้น ทฤษฎีนี้ได้อธิบาย 4 รูปแบบภาวะผู้นำที่สามารถเลือกใช้ใช้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน คือ 1) ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ (Directive leadership) คือ ผู้นำที่จะบอกให้ลูกน้องทราบว่าลูกน้องจะต้องทำอะไร ชี้แนะวิธีทำงานให้ชัดเจน 2) ภาวะผู้นำแบบค้ำจุน (Supportive leadership) คือ ผู้นำที่เป็นมิตร เป็นกันเองและเข้าใจถึงความต้องการของลูกน้อง 3) ภาวะผู้นำแบบร่วมงาน (Participative leadership) คือ ผู้นำที่ยอมรับแนวความคิดและข้อเสนอแนะจากลูกน้อง และ 4) รูปแบบภาวะผู้นำที่เน้นความสำเร็จ (Achievement leadership) คือ ผู้นำที่

กำหนดจุดมุ่งหมายอันสูงสุดที่ทำทลายความสามารถของลูกน้องและแสดงออกว่ามีความเชื่อมั่นอย่างสูงในความสามารถของลูกน้อง

ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ "Life cycle theory" ของ Hersey และ Blanchard (1988) ได้อธิบายไว้ว่าผู้ตามมี 4 แบบ ซึ่งผู้นำต้องเลือกใช้รูปแบบภาวะผู้นำตามชนิดของผู้ตามคือ

1. ผู้ตามที่ขาดความสามารถและความรับผิดชอบให้ใช้ภาวะผู้นำแบบบอกงาน (Telling)
2. ผู้ตามที่ขาดความสามารถแต่มีความรับผิดชอบให้ใช้ภาวะผู้นำแบบขายความคิด (Selling)
3. ผู้ตามที่มีความสามารถแต่ขาดความรับผิดชอบให้ใช้ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participating)
4. ผู้ตามที่มีทั้งความสามารถและความรับผิดชอบให้ใช้ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน (Delegating) โดยผู้นำทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษา

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผู้นำสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ก็ไม่อาจแน่ใจได้ว่าจะปฏิบัติได้เสมอไป เพราะขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนตัวและความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ที่ซับซ้อนของผู้นำ (Yukl, 1989 อ้างถึงใน พนิดา ตามาพงศ์, 2534) แต่ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ก็ได้ให้แนวทางที่เหมาะสมแก่ผู้นำในการวิเคราะห์กิจกรรมและปัญหาที่กำลังเผชิญ (Yukl, 1994: 14)

4. การศึกษาอำนาจผู้นำ (Power influence approach)

การศึกษาอำนาจผู้นำ เพื่ออธิบายประสิทธิภาพภาวะผู้นำในแง่จำนวนและชนิดของอำนาจ และวิธีการใช้อำนาจของผู้นำ (Yukl, 1994) นักการศึกษาภาวะผู้นำในกลุ่มนี้มุ่งอธิบายคำ 3 คำ คือ อำนาจ (Power) อำนาจหน้าที่ (Authority) และอิทธิพล (Influence) และส่วนใหญ่ นักการศึกษาจะให้ความหมายของอำนาจไว้ว่า คือ ความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือกว่าเจตคติและพฤติกรรมของบุคคลอื่น เพื่อให้บุคคลอื่นปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ผู้มีอำนาจต้องการ ส่วนอิทธิพลเป็นลักษณะส่วนบุคคล (Personal power) ซึ่งจัดเป็นอำนาจอย่างหนึ่งที่มีอยู่ในตัวของคน ๆ นั้น

French และ Raven (1959 cited in Yukl, 1994: 197) ได้กล่าวถึงชนิดและแหล่งของอำนาจ คือ 1) อำนาจการให้รางวัล (Reward power) บุคคลจะยอมตามเพื่อให้ได้รับรางวัลที่ถูกควบคุมด้วยผู้นำ โดยผู้นำสามารถให้ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนเพื่อให้ผู้ตามยอมปฏิบัติตาม 2) อำนาจแห่งการบังคับเคี่ยวเข็ญ (Coercive power) ผู้นำที่มีความสามารถในการทำโทษ บุคคลจะยอมตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษ 3) อำนาจโดยกฎหมาย (Legitimate

power) เป็นอำนาจที่ยอมรับอย่างเป็นทางการซึ่งบุคคลเชื่อว่าผู้มีอำนาจน้อยกว่าควรปฏิบัติตาม

4) อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) บุคคลจะยอมรับเพราะเชื่อว่าผู้นำมีความรู้เฉพาะของการทำสิ่งต่าง ๆ อย่างดี และถ้าความรู้ความชำนาญที่ผู้นำมีสอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการ ผู้ตามก็จะปฏิบัติตาม

5) อำนาจการอ้างอิง (Reference power) ผู้ตามจะปฏิบัติตามเพราะชื่นชอบอำนาจที่มีอยู่ในตัวของผู้นำเอง

5. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดเริ่มแรกของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนาโดย Burns จากการวิจัยเชิงพรรณนาในกลุ่มตัวอย่างผู้นำทางการเมือง จำแนกภาวะผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) กับภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformation leadership) ภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน คือรูปแบบที่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามอยู่บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนบางสิ่งบางอย่างแก่ผู้ตาม เป้าหมายของผู้นำและผู้ตามมิใช่เป้าหมายเดียวกัน จึงไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใด ๆ แต่ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ค้นหาแรงจูงใจและพยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สูงขึ้น เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

Bass (1985) ได้นำแนวคิดของ Burns มาศึกษาเพิ่มเติมและพบว่าผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพในการทำงาน ต้องมีภาวะผู้นำร่วมกันทั้งสองแบบ เพราะประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยการบริหารจัดการในงานประจำ ซึ่งเป็นลักษณะของผู้นำเชิงแลกเปลี่ยนก่อน พฤติกรรมผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงจึงจะเกิดขึ้นได้ต่อไป (Bass, Avolio and Goodheim cited in Dunham and Kafehn, 1990)

1) ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass มีลักษณะสำคัญ

3 ประการ คือ

1.1) มีคุณลักษณะพิเศษในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นหรือเรียกว่ามีบารมี (Charisma) โดย Bass กล่าวว่า คุณลักษณะพิเศษในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะต้องมีความในตัวผู้นำทุกคน เพราะจะทำให้ผู้ตามเกิดความศรัทธา ยอมรับ ไว้วางใจ ยกย่องชื่นชม และภาคภูมิใจที่ได้มีโอกาสร่วมงานด้วย ผู้ตามจะเชื่อมั่นว่า ผู้นำจะสามารถนำพาพวกเขาผ่านพ้นอุปสรรคต่างๆ ได้ ผู้ตามจะมีความจงรักภักดีต่อตัวผู้นำและองค์กร กระทำในสิ่งที่เป็นเป้าหมายร่วมกันและเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ผู้นำที่มีบารมีต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ยอมรับนับถือตนเอง มีความรับผิดชอบสูง มีความสามารถในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน เรียนรู้และเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างลึกซึ้ง สามารถพูดโน้มน้าวจิตใจหรือกระตุ้นจูงใจให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดความเจริญก้าวหน้า เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้นำจึงทำหน้าที่

เป็นทั้งครู พี่เลี้ยง ผู้ฝึกสอน และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ แสดงความเชื่อมั่นในตัวผู้ตาม และคาดหวังผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานในแง่ดีเสมอ

1.2) คำนึกถึงความแตกต่างกันของบุคคล (Individualized consideration) เป็นความสามารถของผู้นำในการทราบความต้องการที่แตกต่างกันของผู้ตาม และพยายามตอบสนองความต้องการเหล่านั้น คำนึกถึงจุดเด่น จุดด้อย และให้การเอาใจใส่อย่างเหมาะสม ผู้นำต้องแสดงความเอาใจใส่ด้วยการสร้างความสนิทสนมคุ้นเคย พยายามจดจำและเรียกชื่อผู้ใต้บังคับบัญชาในระหว่างการสื่อสาร เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ผู้นำต้องคำนึงถึงความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้นำต้องรับรู้คุณค่าของผลงานที่ประสบความสำเร็จ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ตามมองเห็นคุณค่าของตนเองและปรารถนาที่จะพัฒนาความสามารถของตนเองให้สูงยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้นำต้องทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ให้คำปรึกษาชี้แนะและให้การช่วยเหลือ เพื่อให้ผู้ตามสามารถเรียนรู้และแก้ปัญหาในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.3) กระตุ้นให้เกิดการใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation) คือ การที่ผู้นำใช้ความรู้ความสามารถของตน ในการกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การและเกิดความต้องการที่จะแก้ปัญหาเหล่านั้นร่วมกัน โดยรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะหาข้อสรุปใหม่ เพื่อใช้แก้ปัญหา

2) ภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน ตามแนวคิดของ Bass เป็นการเสริมแรงด้วยการสร้างข้อตกลงร่วมกันว่าผู้ปฏิบัติงานจะได้รับสิ่งตอบแทนที่ต้องการ หรือละเว้นจากการถูกลงโทษ เมื่อพยายามปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย การแลกเปลี่ยนแบ่งออกได้เป็น 2 แนวทาง คือ (Bass, 1985: 121-149)

2.1) ให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingency reward) โดยผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา มีข้อตกลงร่วมกันในการให้รางวัลตอบแทนเมื่องานเกิดความก้าวหน้าหรือบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การให้รางวัลสามารถทำได้ 2 ลักษณะคือยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานดีหรือเสนอค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นให้โบนัสและเลื่อนขั้น

2.2) การจัดการโดยการยกเว้นให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงลบ และเสริมแรงในสภาวะการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ (Management by exception, negative feedback, and contingent aversive reinforcement) ในสถานการณ์ที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาดหรือปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ผู้นำจะให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงลบ เช่น แสดงความไม่เห็นด้วยหรือว่ากล่าวตักเตือนโดยไม่ใช้อารมณ์ ซึ่งสามารถที่จะปฏิบัติรวมกับการอธิบายให้ผู้ใต้บังคับ

บัญชาเกิดความเข้าใจในงานและสิ่งที่ไม่ควรปฏิบัติหรือให้การสนับสนุนที่เหมาะสมได้ การจัดการโดยการยกเว้น คือ การที่ผู้นำละเว้นการมอบหน้าที่และความรับผิดชอบให้ปฏิบัติ หรือมอบให้แต่ติดตามดูแลใกล้ชิดและให้การช่วยเหลือในสิ่งที่จำเป็น วิธีการนี้สามารถจูงใจให้เกิดการพัฒนาตนเองและเกิดความก้าวหน้าในงานได้เช่นเดียวกับการให้รางวัล ส่วนการเสริมแรงในสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ เป็นการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความผิดพลาดในการทำงานที่มีความรุนแรงแตกต่างกัน ตั้งแต่การตักเตือน การวิจารณ์ ตำหนิหรือลงโทษ จนถึงการปรับค่าทดแทน การพักงาน หรือให้ออกจากงาน

การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อทัศนคติ แรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การทุกยุคสมัย แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ผ่านมา แบบของผู้นำต้องมีการปรับให้และประยุกต์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ไม่มีภาวะผู้นำแบบใดที่นำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติได้ในทุกสถานการณ์ การจะเลือกใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำใด ๆ จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์และเลือกแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันที่เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว องค์การต่าง ๆ จะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้ รวมทั้งระบบบริการสาธารณสุขของไทย จึงเกิดการปฏิรูประบบสุขภาพขึ้น สถานพยาบาลต่าง ๆ มีการปรับระบบการทำงานใหม่ มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องโครงสร้างและนโยบายขององค์การ เกิดการเปลี่ยนแปลงค่านิยมและความเชื่อในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งมีแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำอีกแนวคิดหนึ่งที่เหมาะสมในการประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ในปัจจุบัน คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำบารมี

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำบารมี

ก่อนปี ค.ศ.1980 เรื่องบารมี (Charisma) มักจะมีการวิจัยค้นคว้ากันในวงการ ผู้นำทางการเมือง ทางศาสนา และผู้เคลื่อนไหวทางสังคมค่อนข้างมาก ในขณะที่การวิจัยภาวะผู้นำขององค์การจะกล่าวถึงเรื่องนี้น้อยมาก และมักอยู่ในวงจำกัด เช่น การวิจัยความมีบารมี ซึ่งเป็นความสามารถพิเศษของผู้นำที่เป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurs) ที่โดดเด่น ซึ่งประสบความสำเร็จในการสร้างองค์การขนาดใหญ่ขึ้นมาใหม่ หรือผู้บริหารระดับสูงที่พลิกฟื้นบริษัทข้ามชาติที่ตกต่ำให้กลับมาเป็นบริษัทชั้นนำแนวหน้าได้อย่างน่าอัศจรรย์ เป็นต้น ภาวะผู้นำบารมี (Charismatic leadership) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) มักพบว่ามีนักวิชาการบางคนใช้ในความหมายที่แทนกันได้ (Yuki, 1989)

4.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำบารมี

Charisma เป็นภาษากรีก หมายถึง พุทธวรรค์ดลใจจากพระเจ้า (Divinely inspired gift)

Bass (1988 cited in DuBrin, 1998) กล่าวว่า ภาวะผู้นำบารมี เป็นคุณสมบัติพิเศษของผู้นำซึ่งเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น มีอำนาจ และมีความตั้งใจเป็นพิเศษแตกต่างจากบุคคลอื่น

DuBrin (1998) กล่าวว่า ภาวะผู้นำบารมีเป็นผู้ที่นำสิ่งที่ตั้งงามและความเปลี่ยนแปลงหลัก ๆ มาสู่องค์กร โดยการสร้างวิสัยทัศน์และกำหนดวิธีที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ เป็นผู้ที่สามารถสื่อสารได้สำเร็จ มีการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจและรับรู้ความสามารถของตน มีการควบคุมอารมณ์ของตนได้ ทำให้บุคลากรเกิดความอบอุ่น เป็นผู้ที่กล้าเสี่ยงและใช้วิธีการใหม่ ๆ แสดงความสามารถของตนให้ปรากฏ ลดความขัดแย้งในองค์กร และเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพเป็นที่ชื่นชอบของบุคคลอื่น นอกจากนี้ DuBrin ยังรวบรวมคำจำกัดความของภาวะผู้นำบารมีจากนักวิชาการในหลายแง่มุม ดังนี้

หมายถึง บุคคลที่มีการแสดงอุทิศตน น่าเคารพเลื่อมใสศรัทธา มีความกล้าหาญ มีลักษณะที่ควรเป็นแบบอย่าง และแสดงลักษณะเหล่านี้ปรากฏแก่ผู้อื่น

หมายถึง บุคคลที่มีคุณลักษณะพิเศษประจำตัว เป็นความดีงามที่ได้รับประทานจากพระเจ้า

หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและความเชื่อของสมาชิกในองค์กร และปฏิบัติการต่าง ๆ ให้สมาชิกมีความเชื่อมั่นผูกพันต่อจุดมุ่งหมายขององค์กร

หมายถึง ภาวะผู้นำที่มีคุณสมบัติที่ดึงดูดใจลูกน้อง

หมายถึง เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วยการสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล การกระตุ้นให้เกิดปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าภาวะผู้นำบารมี หมายถึง ผู้นำที่มีลักษณะที่ดีงาม มีอำนาจและอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและความเชื่อของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ จนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกัน

4.2.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำบารมี

1) House (1977 cited in Yukl, 1998: 299) อธิบายว่า

ผู้นำบารมี คือ บุคคลที่มีความสามารถพิเศษในการทำให้เกิดผลงาน (Outcome) ที่สูงขึ้นกว่าผลงานปกติที่ควรเป็น ทั้งนี้เกิดจากได้รับความร่วมมือเป็นพิเศษจากผู้ตาม เพราะผู้ตามของผู้นำบารมีมีความเชื่อว่าความคิดหรือความเชื่อของผู้นำคือสิ่งถูกต้อง จึงให้การยอมรับผู้นำโดยปราศจากข้อสงสัย พร้อมทั้งจะเชื่อฟังอย่างเต็มใจ มีความรักผูกพันต่อผู้นำ มีความรู้สึกร่วมทางอารมณ์ต่อภารกิจของกลุ่มหรือองค์การ เชื่อว่าตนเองสามารถปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จ และมีเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่สูง ความมีบารมีที่เกิดขึ้นต่อตัวผู้นำนั้นจะสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมที่ผู้ตามแสดงออกเป็นตัวบ่งชี้มาให้เห็นรวม 9 ประการ ดังนี้

1. ผู้ตามแสดงความมั่นใจว่า ความคิดหรือความเชื่อของผู้นำคือสิ่งที่ถูกต้อง
2. ผู้ตามจะมีความเชื่อคล้ายกับผู้นำ
3. ผู้ตามจะแสดงการยอมรับผู้นำโดยปราศจากข้อสงสัยใด ๆ
4. ผู้ตามจะแสดงการให้ความรักและพึงพอใจต่อผู้นำ
5. ผู้ตามเต็มใจเคารพเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นำ
6. ผู้ตามพยายามเอาแบบอย่างหรือลอกเลียนแบบผู้นำ
7. ผู้ตามมีความรู้สึกร่วมทางอารมณ์ต่อพันธกิจร่วมกับผู้นำ
8. ผู้ตามพยายามยกระดับเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การให้สูงขึ้น
9. ผู้ตามมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือองค์การโดยแสดงออกด้วยการ

ให้ความร่วมมือ และความมั่นใจว่าตนจะสามารถช่วยทำให้เป้าหมายของงานหรือองค์การบรรลุผลได้

จากตัวบ่งชี้ทั้ง 9 ประการดังกล่าวนี้ Halpert (1990 อ้างใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544) ได้ใช้หลักวิชาสถิติเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor-analysis) จัดรวมเข้าเป็น 3 มิติ

มิติที่ 1 เป็นผลมาจากการใช้อำนาจจากการอ้างอิง (Referent power) ซึ่งเป็นอำนาจที่เป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลของผู้นำต่อผู้ตามที่มาจากคุณลักษณะนิสัย (Traits) และคุณสมบัติ (Characteristics) ของผู้นำ ซึ่งประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ (ข้อ 2, 4 และ 6) อันได้แก่ ผู้ตามมีความเชื่อคล้ายผู้นำ ผู้ตามให้ความรักและพึงพอใจผู้นำ และผู้ตามพยายามเอาแบบอย่างหรือลอกเลียนแบบผู้นำ

มิติที่ 2 เป็นด้านที่มาจากอำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert power) ได้แก่ความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นอันเนื่องมาจากผู้นำมีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะ มีทักษะหรือมีความสามารถพิเศษ มิตินี้ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ (ได้แก่ข้อ 1, 3 และ 5) อันได้แก่ ผู้ตามมั่นใจว่าความคิดหรือความเชื่อของผู้นำ คือสิ่งถูกต้อง ผู้ตามแสดงการยอมรับผู้นำโดยปราศจากข้อสงสัยใด ๆ และผู้ตามเต็มใจเคารพเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นำ

มิติที่ 3 มิติที่เกี่ยวกับงาน (Job involvement) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ (ได้แก่ ข้อ 7, 8 และ 9) อันได้แก่ ผู้ตามมีความรู้สึกร่วมทางอารมณ์ต่อพันธกิจกับผู้นำ ผู้ตามยกระดับเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การให้สูงขึ้น และผู้ตามมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ให้ความร่วมมือและมั่นใจในความสามารถของตนในการทำงานได้บรรลุเป้าหมาย Halpert เรียก มิตินี้ว่า เป็นผลที่เกี่ยวข้องกับงาน (Job-related effects) ที่เกิดจากผู้นำบารมีกระตุ้นสมาชิกกลุ่ม ให้มีส่วนร่วมเข้ามาเกี่ยวข้องกับงานนั่นเอง

2) Conger and Kanungo (1987) และ Conger (1989

อ้างใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำบารมีจากพื้นฐานความเชื่อที่ว่า บารมีเป็นปรากฏการณ์ของคุณลักษณะการปรุงแต่ง (Charisma is an attributional phenomenon) กล่าวคือ ผู้ตามเป็นผู้กำหนดคุณลักษณะการปรุงแต่งด้านความมีบารมีให้แก่ผู้นำ ตามที่ผู้ตามมองเห็นจากการแสดงออกทางพฤติกรรมและทางทักษะของผู้นำตามสถานการณ์ ต่างๆ ที่ทั้งสองฝ่ายเกี่ยวข้องกัน Yukl (1998) เรียกทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎีคุณลักษณะการปรุงแต่ง ด้านความเสันทา (An attribution theory of charisma) จากผลงานวิจัย Conger and Kanungo เกี่ยวกับพฤติกรรมเด่นของผู้นำบารมีที่เกิดจากแนวคิดของทฤษฎีนี้พบว่ามี 11 ประการ ดังนี้

1. ไม่ยึดติดสถานภาพเดิมแต่ต้องการแสวงหาการเปลี่ยนแปลงใหม่
2. มีวิสัยทัศน์อนาคตเชิงอุดมการณ์ที่แตกต่างจากสภาพเดิมมาก
3. สร้างมุมมองและแนวคิดต่อวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ร่วมกับลูกน้อง ทำให้ลูกน้องรักชื่นชม ศรัทธาต่อหัวหน้าและอยากเลียนแบบอย่างตามหัวหน้า
4. แสดงออกด้วยพฤติกรรมเสียสละแม้ประโยชน์ตนเอง แสดงความกล้าเสี่ยงเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายอุดมการณ์ที่วางไว้
5. เชี่ยวชาญในการสร้างทางเลือกหรือวิธีใหม่ที่ต่างจากเดิม โดยพยายามเอาชนะอุปสรรค เช่น กฎระเบียบต่าง ๆ
6. ทำทลายค่านิยม ปทัสถานเดิมเพื่อให้ค้นหาสิ่งที่ดีกว่า และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง
7. ไวต่อการรับรู้และต้องการใช้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เพื่อเป็นเครื่องมือนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงไปจากสภาพเดิม
8. เก่งในการทำให้ทุกคนชัดเจนและยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์ และทำให้ทุกคนปรารถนาจะไปถึง
9. ใช้อำนาจส่วนบุคคล (เกิดจากความเชี่ยวชาญ การได้รับการยกย่องชื่นชม ศรัทธา ในคุณธรรมความดี)
10. มีภาพลักษณ์สูงส่งสง่างาม (Elitist) มีคุณสมบัติการเป็น

ผู้ประกอบการ (Entrepreneur) วางตนเป็นแบบอย่าง

11. โน้มน้าวให้บุคคลอื่นอยากเข้ามาร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขององค์การ

3) ทฤษฎีมนทัศน์ตนเองของภาวะผู้นำบารมี (A self-concept theory of charismatic leadership) Shamir, House and Arthur (1993 cited in Yukl, 1998) ได้ทำการปรับปรุงทฤษฎีภาวะผู้นำบารมีเดิมของ House (1977) โดยได้พยายามหาคำอธิบายเพื่อตอบคำถามที่ว่า " เพราะเหตุใดผู้นำบารมีสามารถเปลี่ยนแปลงความคิดของผู้ตามจากการยึดผลประโยชน์ส่วนตนมาเป็นประโยชน์เพื่อองค์การส่วนรวม " โดยการอาศัยฐานการคิดจากทฤษฎีแรงจูงใจด้านความต้องการของมนุษย์ ได้ตั้งสมมติฐานขึ้น 4 ประการ ได้แก่

1. พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาสะท้อนถึงความรู้สึก (Feeling) ค่านิยม (Values) และมนทัศน์ของตนเอง (Self-concepts) รวมทั้งการปฏิบัติ และการมุ่งที่เป้าหมาย (Being pragmatic and goal oriented)
2. มนทัศน์ตนเองของบุคคลจะประกอบด้วยค่านิยมและเอกลักษณ์ทางสังคมลดหลั่นตามลำดับชั้น (Hierarchy of social identities and values)
3. บุคคลจะมีแรงจูงใจภายในที่จะส่งเสริมหรือปกป้องต่อการยกย่องนับถือตนเอง (Self-esteem) และความรู้สึกมีคุณค่า (Self-worth) ของตน
4. บุคคลจะมีแรงจูงใจภายในที่จะรักษาความคงเส้นคงวาระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของมนทัศน์ตนเอง และระหว่างมนทัศน์ตนเองกับพฤติกรรม

Shamir et al. (1993 cited in Yukl, 1998) อธิบายว่าผู้นำบารมีมีอิทธิพลและการจูงใจต่อผู้ตามได้อย่างไร โดยใช้ผลจากการศึกษาของทฤษฎีต่าง ๆ ก่อนหน้านี้ รวมทั้งเรื่องลอกเลียนแบบบุคคลอื่น (Personal identification) การลอกเลียนแบบทางสังคม (Social identification) การสร้างค่านิยมภายในตน (Internalization) และความรู้สึกมีประสิทธิภาพในตนเอง (Self-efficacy) ดังนี้

3.1) การลอกเลียนแบบบุคคล (Personal identification) ผู้ตามมีโอกาสที่จะลอกเลียนแบบคล้ายกับผู้นำของตนมาก โดยเฉพาะเมื่อผู้ตามเกิดความประทับใจในพฤติกรรมของผู้นำที่ใช้กลยุทธ์ใหม่ ๆ ในการทำงาน การอุทิศตนของผู้นำ ความกล้าหาญและความโดดเด่นในการตัดสินใจ และการใช้กลยุทธ์หลายรูปแบบที่แตกต่างจากเดิม ทำให้งานสำคัญสำเร็จ ความประทับใจจากพฤติกรรมเหล่านี้มีผลสูงต่อพฤติกรรมของผู้ตาม โดยเฉพาะผู้ตามที่มีการยอมรับนับถือตนเองต่ำ (Low self-esteem) มีความเป็นตัวเอกร่อนข้าน้อยและมีความต้องการพึ่งพาผู้อื่นที่มีอำนาจสูงอยู่แล้ว ยิ่งจะลอกเลียนแบบบุคลิกภาพพฤติกรรม และอาจรวมถึงความเชื่อของผู้นำที่ตนชื่นชอบได้โดยง่ายยิ่งขึ้น

3.2) การลอกเลียนแบบสังคม (Social identification)

มีความสำคัญยิ่งกว่าการลอกเลียนแบบส่วนบุคคลดังกล่าวแล้ว กล่าวคือ การลอกเลียนแบบทางสังคมนั้นเกี่ยวข้องกับคนที่ผู้ตามยอมรับตนเองว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม หรือขององค์การ (Ashforth and Moel, 1989 อ้างใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544) บุคคลใดก็ตามที่สามารถทำตนให้เหมือนกับกลุ่มได้ ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและยอมรับว่าการได้เป็นสมาชิกภาพของตนนั้นมีความสำคัญจึงต้องทำตนให้เข้ากับเอกลักษณ์ทางสังคมของกลุ่ม จะคอยสังเกตว่าตนเองควรปรับบทบาทในงานและการใช้ความพยายามต่องานอย่างไร จึงจะสอดคล้องต่อภาพรวมของงานกลุ่ม การมีความรู้สึกเช่นนี้ของผู้ตามเกิดความผูกพันต่อกลุ่มด้วยเอกลักษณ์ทางสังคมร่วมกันอย่างเข้มแข็งมากขึ้น ก็จะช่วยเหลือหาลอมผู้ตามเหล่านี้ให้หันมายึดความต้องการของกลุ่มเหนือความต้องการส่วนตัวด้วยความเต็มใจนำไปสู่การเสียสละส่วนตัว (Self-sacrifices) เพื่อเห็นแก่กลุ่มแทน นอกจากนี้กระบวนการลอกเลียนแบบทางสังคมนี้นี้จะช่วยเสริมความแข็งแกร่งร่วมกันในด้านค่านิยม ความเชื่อ และปทัสถานทางพฤติกรรมระหว่างสมาชิกของกลุ่มให้มั่นคงอีกด้วย

ผู้นำบารมีสามารถเพิ่มกระบวนการลอกเลียนแบบทางสังคมของกลุ่มให้สูงขึ้นด้วยการเข้าไปรวมเป็นคนหนึ่งที่มีค่านิยมและเอกลักษณ์ของกลุ่มร่วมกับผู้ตาม และใช้การย้ำให้สมาชิกกลุ่มเห็นความสำคัญของพันธกิจเชิงอุดมการณ์ และสร้างเสริมความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวร่วมกันของกลุ่มในการทำงานไปสู่เป้าหมายนั้น

3.3) กระบวนการสร้างค่านิยมหรือเพิ่มคุณค่าภายใน

(Internalization) กระบวนการสร้างค่านิยมภายในเป็นกระบวนการสำคัญอย่างหนึ่งในการใช้อิทธิพลของภาวะผู้นำ โดยหากผู้นำต้องการสร้างค่านิยมใหม่แก่ผู้ตาม ให้เกิดผลสำเร็จผู้นำต้องทำให้ค่านิยมใหม่นี้สอดคล้องหรือเชื่อมโยงกับค่านิยมความเชื่อภายในตัวของผู้ตาม ด้วยเหตุนี้วิสัยทัศน์เชิงอุดมคติเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของงานที่ผู้นำต้องการนั้นถ้าสามารถสะท้อนค่านิยมของผู้ตามได้ก็เท่ากับว่า การปฏิบัติงานของผู้ตามก็คือ การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามค่านิยมและเอกลักษณ์ทางสังคมของผู้ตามนั่นเอง นอกจากนี้ผู้นำบารมีจะเน้นใช้สัญลักษณ์เป็นเครื่องสะท้อนลักษณะพื้นฐานของงานให้เป็นจุดเด่น ซึ่งเป็นวิธีการที่ผู้นำใช้ในการสร้างความหมาย ความมีคุณค่าสูงส่ง ความมีเกียรติ ความถูกต้องทางศีลธรรมให้แก่งานมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้เมื่อผู้ตามได้ทำงานดังกล่าว ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และเป็นผู้ยึดมั่นต่อศีลธรรม ความรู้สึกเช่นนี้จึงมีความสำคัญในขณะที่ทำงานนั้นในฐานะเป็นรางวัลที่เป็นแรงจูงใจภายใน ที่ผู้ตามได้รับนอกเหนือจากการบรรลุวัตถุประสงค์ของงานตามปกติ ผู้ตามจึงได้รับการกระตุ้นให้ไปสู่อุดมการณ์ของวัตถุประสงค์พร้อมกับได้รับแรงจูงใจที่ตนต้องการอยู่แล้วอีกด้วย นั่นคือ ได้รับการตอบสนองของความต้องการแสดงออกค่านิยมภายในตน (Self-expression) และ

เพิ่มความรู้สึกมีคุณค่าในตน (Self-worth) ซึ่งมีคุณค่าสูงกว่าการตอบสนองความต้องการจากภายนอก เช่นผลตอบแทนด้วยการเพิ่มค่าจ้างหรือเงินเดือน เป็นต้น เพราะเกิดความผูกพันในงานขึ้นอย่างถาวร โดยเฉพาะ ถ้าผู้ตามมองเห็นชัดเจนว่าบทบาทในงานของตนนั้นคือสิ่งเดียวกับความเชื่อภายในของตนและมีคุณค่าสูงต่อส่วนรวม

3.4) ความเชื่อในความสามารถของตนเอง

(Self-efficacy) ผู้นำบารมีเป็นผู้ที่ช่วยเพิ่มความเชื่อในความสามารถตนเองของลูกน้องยิ่งขึ้น ความเชื่อในความสามารถตนเองของบุคคล เป็นความเชื่อที่ว่าตนเองมีศักยภาพและความสามารถเพียงพอที่จะทำงานยากให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ คนที่มีความเชื่อในความสามารถตนเองสูงนั้น ย่อมเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเพิ่มมากขึ้น (Bandura, 1986 cited in Yukl, 1998: 305) ส่วนความเชื่อในความสามารถตนเองของกลุ่มนั้น หมายถึง การที่สมาชิกของกลุ่มต่างรับรู้ว่าด้วยการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มทำให้สามารถมั่นใจได้ว่างานที่ทำนั้นจะสำเร็จได้อย่างแน่นอน ดังนั้นเมื่อกลุ่มมีความเชื่อในความสามารถตนเองอยู่ในระดับสูงแล้ว ทุกคนจะมีความเต็มใจในการร่วมมือกับสมาชิกคนอื่นของกลุ่มด้วยการใช้ความพยายามร่วมกันเพื่อให้ภารกิจของกลุ่มประสบความสำเร็จ ผู้นำบารมีสามารถช่วยเสริมสร้างการยอมรับนับถือในตนเอง (Self-esteem) และความเชื่อในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตามได้ด้วยการสื่อสารให้ทราบถึงความคาดหวังสูงต่องานของผู้นำพร้อมทั้งแสดงความมั่นใจในตัวผู้ตามว่าจะสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ

3.5) เงื่อนไขเสริมอื่น ๆ (Facilitating conditions) ผลของ

แรงจูงใจจากผู้นำบารมี จะมีโอกาสเกิดผลได้มากขึ้น ถ้าวิสัยทัศน์ของผู้นำสอดคล้องกับค่านิยมและเอกลักษณ์ของผู้ตาม ผู้ตามจะกระตือรือร้นต่อการเลือกผู้นำที่ตนทราบว่ามีความนิยม และเอกลักษณ์ตรงกับตน

นอกจากนี้ผู้นำบารมียังมีโอกาสเกิดขึ้นได้มากในงาน หรือภารกิจที่ยังขาดโครงสร้างที่ชัดเจนหรือยังไม่มีวัตถุประสงค์เฉพาะของการทำงานที่สามารถวัดได้อย่างชัดเจน และยังขาดกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการบรรลุเป้าหมายนั้น

DuBrien (1998) กล่าวว่าภาวะผู้นำบารมี มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ให้ปรากฏแก่บุคลากร (Create visions for others) หลักสำคัญในการที่ทำให้บุคคลเป็นผู้นำที่มีบารมี คือ การที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ให้เกิดแก่ผู้อื่นได้ มีการสร้างวิสัยทัศน์ที่ดึงดูดใจ อธิบายให้บุคลากรเข้าใจและกระตุ้นให้บุคลากรมีความต้องการไปสู่เป้าหมาย มีการมองไปยังอนาคตและสร้างภาพองค์การที่พึงปรารถนา แสดงวิธีการที่จะลดความแตกต่างระหว่างองค์การปัจจุบันและองค์การในอนาคต ซึ่งนำไปสู่องค์การที่ดีกว่าในปัจจุบัน

2. ความกระตือรือร้น มองโลกทางบวก และเต็มไปด้วยพลัง

(Be enthusiastic, optimistic and energetic) พฤติกรรมที่สำคัญของผู้ที่มีภาวะผู้นำบารมี คือ การมีความกระตือรือร้น มองโลกในแง่ดีและมีกำลังความสามารถสูง สามารถรักษาพฤติกรรมเหล่านี้ไว้ได้ตลอดเวลา และในการตัดสินใจมีการนำเอาข้อเท็จจริงทั้งหมดรวมทั้งรายละเอียดต่างๆ มาใช้พิจารณาก่อนการตัดสินใจ โดยไม่รู้สึกลำบากใจ

3. ความไวต่อสิ่งต่างๆ อย่างคงที่ (Be sensibly persistent) ผู้นำที่มีบารมีเป็นผู้ที่มีความไวต่อสิ่งต่างๆ เสียสละประโยชน์ส่วนตัว ระวังแนวทางที่ก่อให้เกิดความสูญเสีย หาแนวทางอื่นที่เป็นไปได้และที่ทำประโยชน์ให้มากกว่า เชื่อมั่นในตนเอง สนับสนุนและต่อสู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อที่จะให้โครงการที่เป็นประโยชน์ดำเนินต่อไป

4. ความจริงใจ (Be candid) ผู้นำบารมีมีการแสดงความจริงใจต่อผู้อื่น มีความเปิดเผย แจ่มให้สมาชิกทราบถึงการประเมินการทำงานอย่างชัดเจนทั้งในด้านบวกและลบ และมีการแจ่มให้สมาชิกทราบอย่างตรงไปตรงมา ทำให้สมาชิกรับรู้ว่าการทำงานของตนอยู่ในสภาพใด

5. การแสดงออกให้ผู้อื่นรับรู้ถึงทัศนคติของตน (Display an in-your-face attitude) ผู้นำบารมีมีลักษณะในทางบวก มีความอบอุ่น และมีความรักในเพื่อนมนุษย์ ในบางครั้งแสดงความเข้มแข็งดุเดือดต่อผู้ที่กล่าวร้าย และต่อต้านผู้ที่มาก้าวร้าวต่อองค์การ ยอมรับผลจากการแสดงการควบคุม และการแสดงความรุนแรงที่จะเกิดขึ้น จากการกระทำของผู้กล่าวร้ายต่อองค์การ

6. ลักษณะที่น่าประทับใจ และลักษณะเฉพาะตน (Be dramatic and unique) ผู้นำบารมีต้องมืองค์ประกอบผสมผสานกันทุกด้านดังที่กล่าวมาแล้ว รวมทั้งการเป็นผู้ที่มีลักษณะที่ดีและมีลักษณะพิเศษเฉพาะตน เผยแพร่สิ่งที่ดีของตนเองและหน่วยงานให้ผู้อื่นทราบ และกล้าทำในสิ่งที่ท้าทาย

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำบารมีกับความจงรักภักดีต่อองค์การ

ในการจะดึงดูดให้คนในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การ เพื่อเป็นกำลังในการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยกระบวนการบริหารและทรัพยากรที่เหมาะสม โดยผู้นำในองค์การจะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อสมาชิกในองค์การ ผู้นำที่ได้รับความศรัทธา เชื่อถือ จะมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยจะปลุกสำนึกในหน้าที่ที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งสู่เป้าหมายในทิศทางเดียวกัน ร่วมกันทำงานให้ได้รับผลสำเร็จในทุกระดับขององค์การ และทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะคงอยู่ในองค์การ (เสนาะ, 2536 อ้างใน เบญจวรรณ กลั่นกำเนิด, 2545) ทำให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังโดยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ

ด้วย จากการศึกษาของกรณิกา ตันติทินกรพร (2541) พบว่าผู้บังคับบัญชาที่มีลักษณะของการมีบารมี ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชากล้าทำตามการนำของผู้บังคับบัญชาภายใต้นโยบายและเป้าหมายขององค์กร เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ Kouzes and Posner (1995: 96-99) กล่าวว่าผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การริเริ่มสิ่งใหม่ จะช่วยให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในตนและผู้อื่น เพิ่มระดับแรงจูงใจ และความเต็มใจ พุ่มเทปปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กร และจากการศึกษาของ Adler and Adler (1988) พบว่าภาวะผู้นำบารมีช่วยส่งเสริมให้สมาชิกเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับ Bass (1985: 43) พบว่าผู้นำที่มีบารมีเป็นผู้ที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และ Kudisch et al. (1995 อ้างใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544) พบว่าพนักงานที่ร่วมงานกับผู้นำบารมีจะเกิดความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กรของตนเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำบารมี และความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า ภาวะผู้นำบารมีและความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการบริหารงานและการดำเนินการต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ จึงเป็นความสำคัญอย่างยิ่งที่หัวหน้าหรือผู้เกี่ยวข้องต้องมีภาวะผู้นำบารมีและนำมาใช้เพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้เกิดแก่พยาบาลประจำการ ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของงานและองค์กร

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดภาวะผู้นำบารมีของ DuBrin (1998) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มีความชัดเจน มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน และในการวัดภาวะผู้นำบารมี ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากแนวคิดของ DuBrin (1998) โดยให้พยาบาลประจำการเป็นผู้ประเมินภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหรือผู้เกี่ยวข้องของตน

5. ความก้าวหน้าในอาชีพ

บุคลากรทุกคนในแต่ละองค์กรย่อมมีความต้องการให้การปฏิบัติงานของตนนำความสำเร็จมาสู่วิชาชีพและเรื่องงานที่มีคุณภาพ ที่สำคัญคือต่างก็มีความต้องการสิ่งตอบแทนจากผลสำเร็จของงาน เช่น ความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของงาน ความพึงพอใจ การได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งอยู่ในรูปของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนเงินเดือน ซึ่ง Hecksher (1995) ได้กล่าวไว้ว่าความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

5.1 ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพ

ในเรื่องความหมายเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพนั้น ได้มีนักวิชาการให้

ความหมายไว้คล้ายคลึงกัน ดังนี้ คือ

Gillmer (1966) ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้คนมีความพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้สิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา และการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน

Hall (1976) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเคลื่อนไปในทางสูงขึ้นในการประกอบอาชีพในองค์การของตน มีความก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสายการบังคับบัญชา ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ได้รับตำแหน่งงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น หรือได้ย้ายไปทำงานในองค์การ หรือสถานที่ที่ดีกว่าเดิม

อัจฉรา สุวพันธ์ (2525) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การที่บุคคลซึ่งทำงานอยู่ในองค์การใด ๆ จะมีหนทางที่จะสามารถได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานภายในองค์การนั้น

นฤมล นิราทร (2534 อ้างใน สุทธิมน ศรีโชติ, 2543) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งทางด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้จึงรวมถึง การเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน ตลอดจนถึงความพึงพอใจต่อชีวิต ความรู้สึกว่าตนเองมีค่า ประสบความสำเร็จซึ่งอาจออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพจึงเป็นผลสุดท้ายของการจัดการอาชีพงานที่เริ่มต้นด้วยการวางแผนอาชีพงาน การพัฒนาอาชีพงาน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

ธงชัย สันติวงษ์ (2535) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคล ที่มีขึ้นเพื่อจะช่วยให้แต่ละคนได้มีแผนสำหรับงานอาชีพของตัวในอนาคตภายในองค์การ ทั้งนี้เพื่อที่จะช่วยให้องค์การสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์และขณะเดียวกันพนักงานก็มีโอกาสที่จะมีผลสำเร็จในการพัฒนาตนเองได้สูงสุด

มุกดาวรรณ กิตติสมเกียรติ (2535) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความเคลื่อนไหวในทางสูงขึ้นของบุคคลในการประกอบอาชีพ เป็นความก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสายการบังคับบัญชา ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งและการเลื่อนระดับตำแหน่ง

จากคำจำกัดความข้างต้น สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในอาชีพหมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งการได้มีโอกาสพัฒนาตนเองได้อย่างสูงสุด

5.2 แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

ในปัจจุบันหลายหน่วยงานได้ให้ความสนใจ และให้ความสำคัญเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ปฏิบัติงานราชการ เพราะยอมรับว่าทรัพยากรบุคคลมีบทบาทต่อความสำเร็จขององค์การมากพอสมควร ดังเช่น นักทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์คนหนึ่ง Barnard (อ้างถึงใน ดิน ปรัชญพฤทธิ, 2523) กล่าวไว้ว่า องค์การเป็นระบบของกิจกรรมส่วนบุคคลที่ประสานกันอย่างมีระบบของคนสองคนหรือมากกว่านั้นที่ถูกนำมาวมกัน โดยความสามารถขององค์การที่จะก่อให้เกิดวัตถุประสงค์ร่วมกัน ฉะนั้นความก้าวหน้าในอาชีพจึงมีบทบาทและความสำคัญต่อชีวิตการทำงานของพนักงานทุกคน เพราะความก้าวหน้าในอาชีพจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน

เชียร ธรรมาธิปดี (2528) กล่าวไว้ว่า กระบวนการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เป็นระบบย่อยระบบหนึ่งในระบบใหญ่ของการบริหารงานบุคคลซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้คนดีมีความสามารถซึ่งตัดสินใจเข้ารับราชการในสายอาชีพหนึ่ง หรือส่วนราชการหนึ่งได้ยึดการรับราชการเป็นอาชีพและมีความก้าวหน้าในอาชีพเหมาะสมกับความรู้ความสามารถตลอดชีวิตการทำงานโดยไม่ต้องกังวลด้วยการแสวงหาผลประโยชน์ทางอื่นอีก

เพื่อการนี้ทางราชการจะต้องมีระบบการส่งเสริมให้ข้าราชการได้พัฒนาความรู้ความสามารถให้เต็มศักยภาพของข้าราชการแต่ละคน ในอันที่จะเป็นประโยชน์ทั้งต่อตัวข้าราชการ ส่วนราชการ และระบบราชการโดยรวม ระบบการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพราชการนี้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับระบบการจำแนกตำแหน่ง การสรรหา การพัฒนา การเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

บุญร่วม นภาโชติ (2529 อ้างใน อภิรักษ์ ลิทธิสมบุญรณ์, 2544) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพไว้ว่าการสร้างเกณฑ์มาตรฐานเพื่อใช้เป็นแนวในการเลื่อนพนักงานคนใดคนหนึ่งขึ้นดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชา ซึ่งเกณฑ์มาตรฐานที่สร้างขึ้นนี้ควรมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ คือ พื้นฐานทางสังคม ความรู้ความสามารถ การศึกษา สภาพร่างกายและจิตใจ ระบบความก้าวหน้าในอาชีพที่ดีจะต้องมีเครื่องมือที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อใช้ในการกลั่นกรอง เพื่อคัดเลือกพนักงานเข้ามาดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งหรือแม้กระทั่งการคัดเลือกพนักงานหรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนพนักงานก็ต้องมีเครื่องมือประกอบการตัดสินใจเช่นกัน

DuBrin (2000) กล่าวไว้ว่าการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพจำแนกวิธีการได้

2 แบบ คือ

1. ความก้าวหน้าในอาชีพโดยการควบคุมตนเอง (Advancement through taking control of yourself) มีองค์ประกอบย่อย คือ

1.1 ยอมรับและพัฒนาจรรยาวิชาชีพสำหรับตนเอง (Develop a code of professional ethics) จุดเริ่มต้นที่ดีในการพัฒนาอาชีพ คือ การมีจริยธรรมในตนเอง หมายถึง การมีพฤติกรรมที่ดี ซึ่งการมีจริยธรรมในตนเองขึ้นอยู่กับ การได้รับการอบรมเลี้ยงดู การได้รับคำสอนศาสนา และการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ การมีจริยธรรมวิชาชีพจะช่วยให้บุคคลหลีกเลี่ยงการรับสินบน การทำร้ายผู้ร่วมงานลับหลัง หรือการละเมิดต่อผู้ร่วมงาน

1.2 ประเมินตนเองอย่างเที่ยงตรง (Make an accurate self-appraisal) เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการก้าวไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งทำให้บุคคลทราบถึงกำลังความสามารถและสิ่งที่ควรปรับปรุงของตนเอง บุคคลสามารถประเมินตนเองได้จากการตรวจสอบตนเองเป็นประจำ ยอมรับข้อมูลป้อนกลับจากบุคคลอื่นทั้งในงานและเรื่องส่วนตัว ทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ

1.3 พัฒนาความชำนาญเพื่อสร้างวิชาชีพ (Develop expertise and build a career around it) เป็นสิ่งสำคัญหากบุคคลทำงานในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งการเป็นผู้ที่มีความชำนาญในการทำงาน จะถูกสนับสนุนให้ได้รับตำแหน่งหัวหน้างานจากการเลือกของกลุ่ม และเมื่อเป็นหัวหน้างาน ความเชี่ยวชาญในงานก็ยังคงเป็นสิ่งสำคัญต่อความก้าวหน้าต่อไปอีก ดังนั้นบุคคลต้องมีการพัฒนาทักษะที่ใช้ในการทำงาน มีการพัฒนาความชำนาญเฉพาะด้านการบริหารจัดการงาน การจัดเตรียมงบประมาณ การวางแผนพัฒนา วิเคราะห์ปัญหาการทำงานที่เกิดขึ้น

1.4 มีความสามารถในการปฏิบัติงานสูง (Attain high job performance) บุคคลต้องทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การปฏิบัติงานดีเป็นพื้นฐานในการสร้างอาชีพของตนเอง ความสามารถในการทำงานยังคงเป็นผลสำเร็จในการก้าวหน้าในอาชีพที่สำคัญ บุคคลจึงต้องเสริมสร้างสมรรถนะในงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จโดยไม่ใช้วิธีการเมืองหรือวิธีที่ปราศจากความยุติธรรม

1.5 เพิ่มความก้าวหน้าโดยการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Keep growing through continuous learning and self-development) บุคคลต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จึงจะช่วยให้มีความก้าวหน้าในอาชีพได้ ซึ่งการเรียนรู้สามารถทำได้หลายรูปแบบ โดยการศึกษาต่ออย่างเป็นทางการ เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนาและศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศึกษาเรื่องที่มีความสำคัญต่อองค์กร พัฒนาตนเองโดยการปรับปรุงนิสัยการทำงาน ฝึกทักษะการเป็นผู้นำทีม ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพดีขึ้นเรื่อย ๆ

1.6 บันทึกความสำเร็จของตนเอง (Document your accomplishments) การบันทึกความสำเร็จในอาชีพของตนเองอย่างถูกต้อง มีประโยชน์ใช้ในการคัดสรรบุคคลในการเลื่อนตำแหน่ง และเก็บไว้เป็นประวัติส่วนตัวได้ เหล่านี้เป็นหลักฐานที่สามารถแสดงให้เห็นผู้อื่นได้รับรู้ถึงการทำงานของตนเอง การบันทึกความสำเร็จของตนเองที่จะทำให้บุคคลสามารถเลื่อนตำแหน่งได้นั้น ต้องกระทำอย่างมีศักดิ์ศรีด้วยวิธีทางที่ถูกต้องดีงาม และมีวิธีการที่จะทำให้หัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติงานของตนรับรู้ถึงการทำงานที่ดีและความรับผิดชอบต่องานของตนเองทั้งงานในองค์กรและในการพัฒนาชุมชน

1.7 สร้างภาพลักษณ์วิชาชีพในอนาคต (Project a professional image) การแต่งกาย บุคลิกภาพ ใ้ะทำงาน บริเวณที่ทำงาน การพูด การใช้ภาษาอย่างถูกต้อง การมีความรอบรู้ ทำให้มีการเพิ่มภาพลักษณ์ทางบวกแก่ตน การตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อมภายนอก ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ลักษณะเหล่านี้จะทำให้เกิดความไว้วางใจและความอบอุ่นใจในการประกอบอาชีพ และเกิดความสามัคคีในการทำงาน

1.8 ทำให้อาชีพของตนเสียหายน้อยที่สุด (Minimize career self-sabotage) การมีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเสียหายนั้น สามารถทำลายวิชาชีพของบุคคลได้ มีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่ออาชีพหลายประการ คือ การล้งเล การก่อความยุ่งยาก หลงตนเอง ขาดความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่มั่นใจในตนเอง คาดหวังเกินจริง อาสาตพยาบาท ขาดความตั้งใจ ขาดงานและมาทำงานสายบ่อย ได้เถียงผู้บังคับบัญชา สบถสาบาน ซึ่งการที่จะสามารถละเว้นพฤติกรรมเหล่านี้หรือหาทางแก้ไขพฤติกรรม ทำได้โดยการขอคำปรึกษาแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ

2. ความก้าวหน้าในอาชีพโดยการควบคุมสิ่งแวดล้อม (Advancement through exerting control over the environment) มีองค์ประกอบย่อย ดังนี้คือ

2.1 ระบุความเจริญของสาขาและองค์การ (Identify growth fields and growth companies) การที่บุคคลแสวงหางานในแหล่งที่องค์การสามารถเจริญเติบโตไปได้เรื่อย ๆ จะช่วยให้บุคคลมีความก้าวหน้าในอาชีพด้วย ซึ่งพื้นที่ที่มีความเจริญไม่เฉพาะแต่ในเขตเมืองอุตสาหกรรมเท่านั้น ในเขตพื้นที่ชนบทก็อาจเป็นแหล่งที่มีโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างมากมาย ซึ่งบุคคลสามารถหาข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในงานได้จากสื่อสาธารณะ หนังสือพิมพ์ และอินเทอร์เน็ต

2.2 แสวงหาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างกว้างขวาง (Obtain broad experience) การนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น บุคคลต้องมีการแสวงหาประสบการณ์ในการทำงานอย่างกว้างขวาง โดยศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น

ศึกษาการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัย เข้ารับการฝึกอบรมผู้บริหาร เข้าร่วมทีมอื่นในการทำงาน ศึกษามุมมองที่แตกต่างในการพัฒนาองค์การ

2.3 กล้าเสี่ยงอย่างสมเหตุสมผล (Take sensible risks) การทำงานที่สำคัญ บุคคลมักจะประสบกับอุปสรรค หรือความเสี่ยงก่อนที่จะประสบผลสำเร็จ ซึ่งการที่บุคคลยอมรับความเสี่ยงที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย เป็นผู้กล้าท้าทาย และมีวิธีในการปรับตัวให้อยู่กับองค์การได้อย่างผาสุก จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ด้วยความสบายใจ นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพงาน

2.4 แสวงหาพี่เลี้ยง (Find a mentor) บุคคลประสบความสำเร็จในอาชีพต้องมีพี่เลี้ยงที่ให้คำปรึกษาในการทำงานอย่างน้อย 1 คน ซึ่งพี่เลี้ยงจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าตน มีตำแหน่งสูงกว่า เท่ากัน หรือต่ำกว่า หรือเป็นผู้ที่อยู่นอกวิชาชีพก็ได้ ซึ่งจะคอยให้ความช่วยเหลือในการทำงาน ทำให้ได้รับคำแนะนำในระหว่างปฏิบัติงาน มีแบบอย่างที่ดี ได้รับความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ได้รับการสอนให้รู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเอง ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับโอกาส ความก้าวหน้าในองค์การ ได้รับการบอกถึงความก้าวหน้าของตนเอง และมีผู้รับฟังปัญหาของตน

2.5 ใช้เครือข่ายในการทำงาน (Use your network of contacts) การมีเครือข่ายเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ บุคคลแสวงหาเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยาก มีการติดต่อกับเครือข่ายของตนบ่อยครั้ง มีการสร้างเครือข่ายโดยการพบปะผู้คนในทุกเวลา ทั้งระหว่างการรับประทานอาหาร ส่งอีเมลล์ แจกนามบัตร ระหว่างการเดินทาง การเที่ยวพักผ่อน ชมการแสดง ในชั้นเรียน การทำกิจกรรมในชุมชนและในองค์การศาสนาและการเล่นกีฬา รวมทั้งมีความผูกพันทางอารมณ์ระหว่างบุคคล และพี่เลี้ยง

2.6 แสวงหาความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การ (Find a good person organization fit) การได้ปฏิบัติงานในองค์การที่บุคคลรู้ว่าตนเองมีลักษณะบุคลิกภาพ พฤติกรรมการทำงาน และการแต่งกายเหมาะสม และถูกต้องกับวัฒนธรรมค่านิยมขององค์การ ก่อให้เกิดความสบายใจ และสามารถปฏิบัติงานได้ดี

2.7 ลงทุนเพื่อให้เกิดความโชคดี (Capitalize on luck) ความโชคดีอาจเป็นเหตุการณ์ที่องค์การขยายหน่วยงานและต้องการคนมารับตำแหน่งสำคัญ นี่ถือเป็นความโชคดีที่บุคคลมีโอกาสสร้างงานให้กับตนเอง บุคคลควรมีการเตรียมตัวอยู่เสมอ สร้างโอกาสให้เกิดโชคโดยไม่รอให้โชคมาหาตน อาสางานเมื่อองค์การขยายหน่วยงาน มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์แก่ทุกคน

5.3 การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

สมพงษ์ เกษมสิน (2519 อ้างใน ฌภัทร ทินราช, 2545) กล่าวไว้ว่า แนวทางที่จะสร้างความก้าวหน้าในงานว่ามีวิธีการที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานเพราะความก้าวหน้าในงานนั้นย่อมเกิดจากทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ทัศนคติโดยทั่วไปหมายถึงความรู้สึก หรืออารมณ์ที่จะกระทำในทางรับหรือปฏิเสธต่อบุคคล กลุ่มชน สถานการณ์หรือค่านิยมใด ๆ ดังนั้นทัศนคติจึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่จะได้รับการเสริมสร้างให้มีขึ้นแก่บุคคล หน่วยงานทุกหน่วยในองค์กร

2. กำหนดมาตรฐานและสร้างเครื่องมือ สำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีระบบการประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน สับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน ฯลฯ เป็นต้น เพราะการจัดสร้างมาตรฐานที่เชื่อถือได้ไว้ใช้ในองค์กรเพื่อประโยชน์ดังกล่าวนี้ ย่อมจะสามารถป้องกันความลำเอียง และข้อครหาอันจะเป็นทางนำไปสู่การเสื่อมขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรได้

3. เงินเดือนและค่าจ้าง คนทำงานก็เพราะมีความประสงค์จะได้ค่าตอบแทนเพื่อการยังชีพและยกมาตรฐานการครองชีพของตน ซึ่งหมายความว่าเงินมีความสัมพันธ์กับการงานของคนโดยตรง การที่คนงานหรือกรรมกรก่อการสไตรค์นัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องค่าแรงให้สูงขึ้น ทั้งนี้เพราะคนงานต้องการรายได้ที่เหมาะสมกับค่าครองชีพ ความสัมพันธ์ที่ไม่ได้สัดส่วนระหว่างแรงงานกับค่าจ้างจะทำให้เกิดความไม่พอใจ และทำให้ความก้าวหน้าในการทำงานเสื่อมทรมอลง

4. ความพึงพอใจในงานที่ทำให้ความก้าวหน้าในการทำงานเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ถ้าถึงงานนั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเองมาก คนงานจะพอใจในงานที่ตนทำ ดังนั้นจึงอาจตั้งข้อสังเกตได้ว่าผลงานที่ตนทำด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยคนไม่รักงาน เมื่อเราหวังจะได้งานที่มีประสิทธิภาพ งานที่จะมอบหมายให้คนหนึ่งทำนั้น จึงควรเป็นงานที่เขาพอใจเพื่อจะได้ผลผลิตที่ดีมีประสิทธิภาพ อันเป็นวิธีจูงใจที่ดีอีกวิธีหนึ่ง

5. ความเป็นหน่วยหนึ่งของงาน ในองค์กรหนึ่ง ๆ ย่อมมีกลุ่มสังคมเกิดขึ้นภายในองค์กรนั้น เช่น กลุ่มผู้สนใจในงานอดิเรกต่าง ๆ ผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่งอาจเข้าสังกัดในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ด้วยมีความสนใจในเรื่องเกี่ยวกับสมาชิกอื่น ๆ ในกลุ่ม เขาต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการยอมรับเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม แม้บางทีอาจจะไม่สนใจในงานที่ทำมากนัก แต่ก็อาจมีขวัญดีและสามารถทำให้มีความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ได้

6. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะเป็นสิ่งที่จูงใจทำให้เกิดขวัญดี และมีความก้าวหน้าในการทำงานนั้นควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่พึงเห็นลูกน้องเป็นเครื่องจักรหรือเป็นคนเกียจคร้านที่ต้องจ้ำจี้จ้ำไช คอยจับผิด บังคับ หรือลงโทษ แต่เป็นหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางจูงใจให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

5.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพมี 3 ด้าน คือ ด้านองค์กรหรือหน่วยงาน ด้านผู้ปฏิบัติงาน และด้านคุณภาพของการทำงาน (ประณต นันทิยะกุล อ้างถึงใน ปานทิพย์ บุญยะสุด, 2540: 17)

1. องค์กรหรือหน่วยงาน กำหนดความก้าวหน้าในอาชีพไว้ดังนี้

1.1 การเลื่อนเงินเดือน เป็นการสร้างแรงจูงใจอย่างหนึ่งของระบบราชการซึ่งผู้ที่ทำงานดี มีผลงานจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการตอบแทน โดยมีการให้ขั้น 1 ขั้น ในกรณีความชอบปกติ และ 2 ขั้น ในกรณีมีความชอบพิเศษในปี พ.ศ. 2539 ถึงปัจจุบันได้มีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพิ่มขึ้นเป็นขั้นครึ่ง เนื่องจากโควตาของการพิจารณาความดีความชอบ 2 ขั้น นั้นมีจำนวนจำกัด แต่จำนวนบุคลากรมีมากกว่า ดังนั้นรัฐบาลจึงได้ขยายจำนวนออกมาเป็นขั้นครึ่ง เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับคนทำงานทางหนึ่ง

1.2 การเลื่อนตำแหน่งมี 3 ลักษณะ คือ

1.2.1 การเลื่อนตำแหน่งที่กำหนดเป็นระดับควบ การเลื่อนในระดับควบนี้มีการกำหนดเงินเดือนขั้นต่ำหรือกำหนดจำนวนปี ในบางกรณีผู้บังคับบัญชาต้องประเมินความเหมาะสมด้วย

1.2.2 การเลื่อนตำแหน่งที่ว่าง เป็นการเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงกว่าที่ว่างลง ผู้ที่เหมาะสมจะได้รับพิจารณาแต่งตั้ง

1.2.3 การเลื่อนตำแหน่งที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) กำหนดซึ่งเป็นตำแหน่งทางวิชาการ โดยจะใช้ผลงานและการให้การรับรองความเชี่ยวชาญมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

1.3 การส่งเสริมทางวิชาการ เป็นการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาฝึกอบรม และดูงาน เมื่อบุคคลได้รับการบรรจุเข้าทำงานแล้ว

1.4 การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างกว้างขวางขึ้น

1.5 นโยบายองค์การที่ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการพัฒนา
ความก้าวหน้า

2. ผู้ปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้าเป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงานของ
ผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จในการทำงานได้จะต้องปฏิบัติงานดังนี้

2.1 ด้านจิตใจ ต้องมีความตั้งใจและมีความคิดว่าต้องก้าวหน้าและ
ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 มีความรู้ทางด้านวิชาการและมีความรู้ในการปฏิบัติงาน

(สมาคมข้าราชการพลเรือนแห่งประเทศไทย, 2535 อ้างใน สุทธิมน ศรีโชติ, 2543) โดยมีการ
ไต่หาความรู้โดยการศึกษาค้นคว้า หรือฝึกอบรม คุงาน หรือหาตำราที่เกี่ยวข้องกับงานมาศึกษา
ด้วยตนเอง มีความรู้ในการปฏิบัติงาน ต้องรู้งานในหน่วยงานที่สังกัดในภาพรวม รวมทั้งรู้
เป้าหมายของหน่วยงาน

2.3 ความสามารถในการปรับความรู้และปรับตนให้เข้ากับงานจะต้อง
มีลักษณะในการนำความรู้มาปรับให้เข้ากับการทำงานรวมทั้งจะต้องรู้จักนิสัยใจคอและความ
ถนัดของผู้ร่วมงาน

2.4 การทำงานอย่างมีคุณภาพ ต้องทำงานโดยมีแผนงาน ทำงานด้วย
ความรอบคอบ รวดเร็ว และถูกต้องตามเป้าหมายและหลักวิชาการ เมื่อทำงานเสร็จไม่สร้าง
ปัญหาติดตามมาและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา

2.5 ผู้ปฏิบัติงานต้องมีทัศนคติที่ดีในการรับราชการ กล่าวคือต้องมี
สำนึกว่าข้าราชการคือ ผู้รับใช้ประชาชน มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่จกฉวยผลประโยชน์จากช่องโหว่
ของกฎหมาย ไม่รับสินบน และทำงานโดยอุทิศตนและมีความเสียสละ

2.6 เป็นผู้มีระเบียบวินัย และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผล
ของงาน

2.7 มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง

2.8 มีความกล้าในการแสดงความคิดเห็นของตนเอง

2.9 ความสามารถในการประสานงาน

2.10 มีมนุษยสัมพันธ์ดีในการปฏิบัติงานกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่
ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ลูกค้าผู้รับบริการ

3. คุณภาพการทำงาน

3.1 การรักงาน พอใจในงานของตน เห็นคุณค่าของงาน ซึ่งจะทำได้
เกิดความรักและผูกพันต่องาน

3.2 การเรียนรู้งาน ต้องศึกษากฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานและ ต้องแสวงหาความรู้ คำแนะนำจากผู้มีประสบการณ์ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน

3.3 การเรียนรู้เพื่อนร่วมงาน การเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อ ขอความร่วมมือ และเพื่อทำให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพ

3.4 การเร่งรัดงาน งานที่ได้รับมอบหมายจะต้องรีบทำให้เสร็จสิ้น โดยเร็วเพื่อพร้อมที่จะทำงานชิ้นต่อไป

3.5 การริเริ่มงานผู้ปฏิบัติงานต้องสนใจใฝ่หาความรู้ที่ช่วยให้เกิด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงงานให้มีความเจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพ มี ผลงานเพิ่มขึ้น

3.6 การมีระเบียบวินัย การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และวินัยของ หน่วยงาน

5.5 เกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้าในอาชีพ

เกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้า ประณต นันทิยะกุล (2535 อ้างใน ปานทิพย์ บุญยะสุด, 2540) ได้กล่าวถึงเกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้าไว้ดังนี้

1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การที่ได้เลื่อนขึ้นดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงขึ้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่นี้อาจวัดได้ จากการเปรียบเทียบกับตำแหน่งที่ได้ดำรงอยู่กับระยะเวลาในการรับราชการ หรือเปรียบเทียบกับ อายุตัวของบุคลากรนั้น ๆ หรืออาจเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่น

2. ความก้าวหน้าในเงินเดือน หมายถึง การที่ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ สูง ทั้งนี้อาจจะเพราะได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ (2 ชั้น) บ่อยครั้งหรือได้ปรับ ขึ้นเงินเดือนเมื่อได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เครื่องวัดในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ คือ วัดได้จากการเปรียบเทียบกับระยะเวลาในการรับราชการหรือเปรียบเทียบกับอายุตัวของบุคลากร ผู้นั้น หรือเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่นเดียวกัน ความก้าวหน้าในอัตราเงินเดือนและความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ มีส่วนสัมพันธ์กันและมีส่วนเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ย่อมมีโอกาสที่จะได้รับเงินเดือนสูง หรือมีความก้าวหน้าใน เงินเดือนก็ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วย

3. ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความก้าวหน้าในด้าน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาตนเองในด้าน จิตใจ ทศนคติ ตลอดจนนิสัยในการปฏิบัติงาน อันจะทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นสำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองนี้อาจกล่าวได้ว่า มี

ความสำคัญมากที่สุดที่จะก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานที่พัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็ว ก็ยอมที่จะก้าวหน้าทั้งในด้านตำแหน่งหน้าที่และด้านเงินเดือน เพราะการจะได้เลื่อนตำแหน่งหรือ ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนโดยปกติหรือเป็นกรณีพิเศษนั้น ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจก็จะพิจารณาจาก ความรู้ความสามารถ ความประพฤติ ตลอดจนผลงานของผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นเป็นประการสำคัญ

5.6 ความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในอาชีพกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

โดยธรรมชาติของมนุษย์แล้ว ส่วนใหญ่มีความปรารถนาที่จะเห็นความเจริญ ก้าวหน้าของตนเอง ต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งนับว่าเป็นธรรมชาติและความ จำเป็นอย่างหนึ่งของมนุษย์ โดยทฤษฎีตามลำดับขั้นตามความต้องการของ Maslow ทฤษฎีแรง จูงใจทางด้านความสำเร็จของ Mclelland และทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของ Herzberg ต่างก็ยอมรับในเรื่องนี้ (ธนภัทร ทินราช, 2545) ดังนั้นหากการทำงานใดไม่เปิดโอกาส ใ้บุคคลก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงได้ คนก็จะไม่ไปทำงานในองค์กรนั้น

เป้าหมายหลักของผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ ความมีโอกาสในการ ทำงาน การมีสิทธิโต้แย้งหรือคัดค้าน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ที่ ขึ้นอยู่กับความสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างหลากหลายได้ (Simeon J. Touretzky 1979 อ้างใน ศุภลักษณ์ เหลี่ยมวรวงูร, 2537) และจากการศึกษาของ ลดาวัลย์ ราชธนบริบาล (2544) พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพคือผลงานที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพได้รับการเลื่อนตำแหน่งและทำให้ได้รับ ผลตอบแทนสูงขึ้น ทำให้มีกำลังใจในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในงานและทำให้เกิดความ ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ Hecksher (1995 cited in Clegg, Ibarra-Colado and Bueno-Rodriquez, 1999) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งทีก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

สำหรับความก้าวหน้าในอาชีพของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนนั้น ปัจจุบันพยาบาลประจำการทุกคนมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งได้ถึงพยาบาลวิชาชีพระดับ 7 โดยผ่าน การทำเอกสารวิชาการ (อ.ว.ช.) ประกอบผลการปฏิบัติงาน ส่วนโอกาสในการลาศึกษาต่อของ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนมีน้อย เนื่องจากขาดอัตรากำลังมาทดแทน จึงมักไม่ได้รับ การอนุมัติจากผู้บริหารและอาจมีผลทำให้เกิดความท้อแท้ หหมดกำลังใจ ไม่พึงพอใจในงานที่ ปฏิบัติ (บุปผา อิทธิมณฑล, 2537 อ้างใน สุภาเพ็ญ ปาณะวัฒน์พิสุทธ์, 2539) การได้รับความ ก้าวหน้าในอาชีพ เป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในงาน จากการศึกษาของ Weisman (1982 อ้างใน สุภาเพ็ญ ปาณะวัฒน์พิสุทธ์, 2539) พบว่า หากพยาบาลประจำการไม่มีโอกาสก้าวหน้า ในงานหรือไม่ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น จะเป็นสาเหตุหนึ่งของการลาออกจากงาน ดังนั้นจะเห็นได้ ว่าองค์กรและผู้บริหารมีส่วนสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความก้าวหน้า หัวหน้าหรือผู้ช่วยจึง

ควรสร้างความก้าวหน้าในงาน เพื่อส่งเสริมความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการให้สูงขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดความก้าวหน้าในอาชีพของ DuBrin (2000) เป็นแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มีเนื้อหาครอบคลุมในเนื้อหาแนวคิดของนักวิชาการท่านอื่น ๆ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ โดยให้พยาบาลประจำการเป็นผู้ประเมินตนเอง

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 ปัจจัยส่วนบุคคลกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

Herbiniak and Alutto (1972) ศึกษาถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนระดับประถมและมัธยม จำนวน 2 แห่ง และพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่ง ทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก โดยใช้ตัวแปรในการศึกษาสองกลุ่มคือ ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลและตัวแปรเกี่ยวกับบทบาท ผลการศึกษาพบว่าเพศหญิงที่เป็นโสดมีแนวโน้มเปลี่ยนงานง่ายกว่าผู้ที่เป็นหม้ายหรือแต่งงานแล้ว

Hall and Schneider (1972) ได้ศึกษาถึง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพระนิกายโรมันคาทอลิก และพนักงานป่าไม้ของอเมริกา พบว่าอายุงาน (Tenure) จะมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1974) ศึกษาเปรียบเทียบ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารในภาคเอกชนและภาครัฐบาล และชี้ให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะบุคคลที่มีผลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรก็คือ ความมีอาวุโส (Seniority) หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กร และผู้ที่มีอายุสูงมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ซึ่งอายุชี้ให้เห็นถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรด้วย ซึ่งสรุปได้ว่าผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรมานาน จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงด้วย

วรรณดี ชูกาล (2540) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคล กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 382 คน ผลการวิจัยพบว่า อายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการพยาบาล และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล

ชุตินา สุวรรณประทีป (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 8 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง 400 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การพยาบาล และสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การพยาบาล

นิยม สีสวรรณ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 367 คน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรสคู่ และประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ

ซึ่งจากการศึกษาของ Herbiniaik and Alutto (1972), Hall and Schneider (1972), Buchanan (1974), วรณดี ชูกาล (2540), ชุตินา สุวรรณประทีป (2543) และนิยม สีสวรรณ (2544) แสดงให้เห็นว่า อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ

6.2 ภาวะผู้นำบารมีกับความจงรักภักดีต่อองค์การ

Bass (1985) ศึกษาภาวะผู้นำบารมีของผู้นำองค์การโดยสอบถามความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้นำทางด้านทหาร อุตสาหกรรม และการศึกษา พบว่าผู้นำที่มีบารมี ตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ผู้ซึ่งก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ

Adler and Adler (1988) ทำการศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์การในกลุ่มนักกีฬาของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งทางตอนใต้ของสหรัฐอเมริกา จำนวน 6,000 คน โดยการสังเกตพฤติกรรมเป็นเวลา 5 ปี พบว่า การที่นักกีฬามีความพึงพอใจในรายได้ มีสัมพันธภาพที่ดีในองค์การ หรือมีความสำเร็จในงานของตน ทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์การ นอกจากนี้ หากครูผู้ฝึกนักกีฬามีภาวะผู้นำบารมีด้วยแล้ว จะยิ่งทำให้นักกีฬาเหล่านี้มีความจงรักภักดีต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น

6.3 ความก้าวหน้าในอาชีพกับความจงรักภักดีต่อองค์การ

Walker and Guest (1952) ศึกษาถึงคนงานในโรงงานประกอบชิ้นส่วนรถยนต์ จำนวน 1,000 คน ซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติงานซ้ำซากและเหมือนกันทุก ๆ วัน คล้ายกับเครื่องจักร ชิ้นหนึ่ง ที่ไม่ต้องมีโอกาสคิดหรือใช้การตัดสินใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า อัตราการลาออก และโอนย้ายของกลุ่มคนงานเหล่านี้อยู่ในระดับสูงมาก

Lewis (1967) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีเกียรติยศ ชื่อเสียงของสถาบัน และความรู้สึกมีเกียรติยศชื่อเสียงในวิชาชีพ กับความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐแถบตะวันออกเฉียงเหนือของสหรัฐ จำนวน 509 คน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีความรู้สึกว่ามีสถาบันที่สอนอยู่มีเกียรติยศ ชื่อเสียง จะมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อสถาบัน มากกว่าอาจารย์ซึ่งไม่เห็นความสำคัญของสถาบันที่ตนสอนอยู่

Hrebiniak and Alulto (1972) ศึกษาถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของครู และพยาบาลทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก พบว่า องค์การที่มีระบบสิ่งจูงใจที่ดีมากเท่าใด ผู้ปฏิบัติงานก็ยังมีแนวโน้มที่จะผูกพันกับองค์การมากขึ้น สิ่งจูงใจ (Incentives) ในองค์การหมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงาน ที่องค์การสามารถสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Mowday, Steers and Porter (1982) จากการวิจัยพนักงานโรงงาน 9 ใน 11 แห่ง พบว่าอัตราการลาออกจากรางาน มีความสัมพันธ์กับความพอใจในเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง

Porter and Steers (1979 อ้างใน รุ่งทิศา สุดแดน, 2541) ศึกษาโดยสำรวจกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น พนักงานป่าไม้ พนักงานเหมืองแร่ พนักงานประกอบรถยนต์ และพนักงานขายสินค้า พบว่าความไม่พอใจต่อระบบการให้บำเหน็จบำนาญ ต่อการบังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อลักษณะงานซ้ำซาก ขาดความเป็นอิสระ ความมั่นคงในการทำงาน และความก้าวหน้าในงานจะมีผลต่อการย้ายงานและการลาออกจากรางาน

Igbaria and Greenhaus (1992) ศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในองค์การที่ทำงานเกี่ยวกับระบบการจัดการการสื่อสารในบริษัท 3 แห่ง ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของสหรัฐอเมริกา จำนวน 531 คน ผลการศึกษา พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพมีผลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ศุภลักษณ์ เหลี่ยมรวงกูร (2537) ศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจ กลุ่มรองสารวัตรหรือเทียบเท่า สังกัดโรงพยาบาลตำรวจ จำนวน 178 คน โดยการสำรวจข้อมูลใช้แบบสอบถาม พบว่าปัจจัยในการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การ ของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงพยาบาลตำรวจ คือ การที่องค์การมีสวัสดิการให้กับข้าราชการ มีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ มีการปลูกฝังให้บุคลากรมีความรักผูกพันต่อองค์การ องค์การสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานได้อย่างพอเพียง และให้การสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงาน ตลอดจนได้รับการฝึกอบรมและศึกษาต่อ

ลดาวลัย ราชธนบริบาล (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและปัจจัยด้านองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม 9 แห่ง จำนวน 347 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล

ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ขนาด ภาวะผู้นำ ระดับเงินเดือน
 ความก้าวหน้าในอาชีพและโอกาสได้รับการศึกษาต่อและฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. อายุ
2. สถานภาพสมรส
3. ระดับการศึกษา
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำบารมี

1. การสร้างวิสัยทัศน์ให้ปรากฏแก่บุคลากร
2. ความกระตือรือร้น มองโลกทางบวก และเต็มไปด้วยพลัง
3. ความไวต่อสิ่งต่างๆ อย่างคงที่
4. ความจริงใจ
5. การแสดงออกให้ผู้อื่นรับรู้ถึงทัศนคติของตน
6. ลักษณะที่น่าประทับใจ และลักษณะเฉพาะตน

(DuBrin, 1998)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร

1. การแสดงประวัติของตนเองต่อองค์กร
2. ความผูกพันที่มีมากกว่าการแสดงออกที่เป็นนิสัย
3. นิสัยเลี้ยงการไม่ซื้อตรงต่อองค์กร

(Fletcher, 1993)

ความก้าวหน้าในอาชีพ

1. การควบคุมตนเอง
2. การควบคุมสิ่งแวดล้อม

(DuBrin, 2000)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ประเภทการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlational studies) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์การของพยาบาลประจำการ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนและวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์การของพยาบาลประจำการ ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วยใน ในโรงพยาบาลชุมชนทั่วประเทศ จำนวน 716 แห่ง รวม 7,325 คน (ข้อมูลจากการสำรวจระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ.2544 - มกราคม พ.ศ. 2545 ของ ประภารัตน์ แบนขุนทด, 2544)

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วยใน ในโรงพยาบาลชุมชน และปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 385 คน

กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มจากประชากรโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

1. คำนวณกลุ่มตัวอย่าง Yamane (1970: 580-581 อ้างถึงใน ประคอง กรรณสูต, 2542: 10-11) โดยใช้ค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น .95 ได้จำนวนประชากรดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง

สามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{7,325}{1 + 7,325 (.05)^2} \\ &= 379 \end{aligned}$$

ผลการคำนวณ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 379 คน

2. ทำการสุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบหลายชั้น (Multi-stage sampling) ดังนี้
(ยูวดี ฤชา และคณะ, 2540: 80-81)

2.1 แบ่งโรงพยาบาลชุมชนตามเขตการปกครองสาธารณสุขเป็น
12 เขต ดังนี้

เขต 1 ได้แก่ โรงพยาบาลชุมชนที่ตั้งอยู่ในจังหวัด นนทบุรี
ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง สมุทรปราการ จำนวนพยาบาลประจำการ 368 คน

เขต 2 ได้แก่ โรงพยาบาลชุมชนที่ตั้งอยู่ในจังหวัด สระบุรี
ลพบุรี สิงห์บุรี ชัยนาท นครนายก สุพรรณบุรี จำนวนพยาบาลประจำการ 485 คน

เขต 3 ได้แก่ โรงพยาบาลชุมชนที่ตั้งอยู่ในจังหวัด ชลบุรี
ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี สระแก้ว ตราด จันทบุรี ระยอง จำนวนพยาบาลประจำการ 683 คน

เขต 4 ได้แก่ โรงพยาบาลชุมชนที่ตั้งอยู่ในจังหวัด ราชบุรี
นครปฐม กาญจนบุรี เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสาคร สมุทรสงคราม จำนวนพยาบาล
ประจำการ 571 คน

เขต 5 ได้แก่ โรงพยาบาลชุมชนที่ตั้งอยู่ในจังหวัด
นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ มหาสารคาม จำนวนพยาบาลประจำการ 836 คน

เขต 6 ได้แก่ โรงพยาบาลชุมชนที่ตั้งอยู่ในจังหวัด ขอนแก่น
เลย หนองคาย อุดรธานี หนองบัวลำภู กาฬสินธุ์ สกลนคร จำนวนพยาบาลประจำการ
799 คน

เขต 7 ได้แก่ โรงพยาบาลชุมชนที่ตั้งอยู่ในจังหวัด
อุบลราชธานี อำนาจเจริญ นครพนม มุกดาหาร ร้อยเอ็ด ศรีสะเกษ ยโสธร จำนวนพยาบาล
ประจำการ 660 คน

เขต 8 ได้แก่ โรงพยาบาลชุมชนที่ตั้งอยู่ในจังหวัด นครสวรรค์
อุทัยธานี ตาก สุโขทัย กำแพงเพชร จำนวนพยาบาลประจำการ 420 คน

เขต 9 ได้แก่ โรงพยาบาลชุมชนที่ตั้งอยู่ในจังหวัด พิษณุโลก
พิจิตร เพชรบูรณ์ แพร่ น่าน อุตรดิตถ์ จำนวนพยาบาลประจำการ 484 คน

เขต 10 ได้แก่ โรงพยาบาลชุมชนที่ตั้งอยู่ในจังหวัด ลำปาง
เชียงใหม่ เชียงราย พะเยา ลำพูน แม่ฮ่องสอน จำนวนพยาบาลประจำการ 705 คน

เขต 11 ได้แก่ โรงพยาบาลชุมชนที่ตั้งอยู่ในจังหวัด
นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี ชุมพร ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ จำนวนพยาบาลประจำการ
737 คน

เขต 12 ได้แก่ โรงพยาบาลชุมชนที่ตั้งอยู่ในจังหวัด สงขลา
พัทลุง ตรัง ยะลา ปัตตานี นราธิวาส จำนวนพยาบาลประจำการ 577 คน

2.2 สุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลากรายชื่อจังหวัดในแต่ละเขต เขตละ 1
จังหวัด เพื่อเป็นตัวแทนเขต ดังนี้

เขต 1	ได้แก่	จังหวัดปทุมธานี
เขต 2	ได้แก่	จังหวัดสุพรรณบุรี
เขต 3	ได้แก่	จังหวัดชลบุรี
เขต 4	ได้แก่	จังหวัดกาญจนบุรี
เขต 5	ได้แก่	จังหวัดชัยภูมิ
เขต 6	ได้แก่	จังหวัดขอนแก่น
เขต 7	ได้แก่	จังหวัดอุบลราชธานี
เขต 8	ได้แก่	จังหวัดกำแพงเพชร
เขต 9	ได้แก่	จังหวัดพิษณุโลก
เขต 10	ได้แก่	จังหวัดเชียงใหม่
เขต 11	ได้แก่	จังหวัดนครศรีธรรมราช
เขต 12	ได้แก่	จังหวัดตรัง

2.3 สุ่มอย่างง่ายเพื่อหาตัวแทนโรงพยาบาลในแต่ละจังหวัดที่เป็นตัวแทนเขต
โดยผู้วิจัยกำหนดสัดส่วน 1: 5 แต่ในกรณีที่จังหวัดนั้นมีจำนวนโรงพยาบาลน้อยกว่า 5
โรงพยาบาล จะนำมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง 1 โรงพยาบาล ได้โรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่างจำนวน
31 โรงพยาบาล จำนวนกลุ่มตัวอย่างคำนวณตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดกับจำนวน
พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยในแห่งนั้นไม่น้อยกว่า 6 เดือน ในการวิจัยครั้งนี้มี
จำนวนกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน มีจำนวนใกล้เคียง
กัน ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ทำให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นเป็น 418 คน ดัง
แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวน กลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานหอผู้ป่วยใน
โรงพยาบาลชุมชน

เขต	จังหวัด	โรงพยาบาล	จำนวนพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติ งานในหอผู้ป่วยในและกำหนดให้ เป็นกลุ่มตัวอย่าง
1	ปทุมธานี	ธัญบุรี	20
2	สุพรรณบุรี	ด่านช้าง	14
		อู่ทอง	24
3	ชลบุรี	อ่าวอุดม	24
		หนองใหญ่	12
4	กาญจนบุรี	เจ้าคุณไพฑูริย์	11
		ท่าม่วง	10
5	ชัยภูมิ	เทพสถิต	7
		หนองบัวระเหว	10
		จัตุรัส	18
6	ขอนแก่น	สมเด็จพระยุพราชกระนวน	12
		ชุมแพ	22
		มัญจาคีรี	17
		บ้านไผ่	24
7	อุบลราชธานี	น้ำยืน	10
		วารินชำราบ	10
		โขงเจียม	6
		ตระการพืชผล	20

ตารางที่ 1 (ต่อ)

เขต	จังหวัด	โรงพยาบาล	จำนวนพยาบาลประจำการที่ ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยในและ กำหนดให้เป็นกลุ่มตัวอย่าง
8	กำแพงเพชร	คลองขลุง	15
		ทุ่งโพธิ์ทะเล	7
9	พิษณุโลก	ชาติตระการ	10
		สมเด็จพระยุพราชนครไทย	12
10	เชียงใหม่	จอมทอง	14
		หางดง	10
		แม่แตง	10
		ฮอด	6
11	นครศรีธรรมราช	สมเด็จพระยุพราชฉวาง	12
		เชียรใหญ่	10
		บางขัน	15
12	ตรัง	ห้วยยอด	16
		สิเกา	10
		รวม	418

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุดประกอบด้วย 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วย คนปัจจุบัน คำถามเป็นแบบเลือกตอบ และคำถามปลายเปิด จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ DuBrin (1998) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำบารมี วิธีการวัดและการประเมินภาวะผู้นำบารมีจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปสาระสำคัญจากแนวคิดของ DuBrin (1998) นำมากำหนดเป็นค่านิยามเชิงปฏิบัติการ

2. สร้างข้อคำถามให้มีเนื้อหาครบถ้วนตามองค์ประกอบและครอบคลุมค่านิยามเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ DuBrin (1998) และให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน รวมทั้งให้มีความสอดคล้องกับการสื่อความหมายเดิมจากต้นฉบับในภาษาอังกฤษ

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด จำนวน 42 ข้อ จำแนกเป็นด้านต่าง ๆ ตามกรอบแนวคิดของ DuBrin (1998) ได้ดังนี้

การสร้างวิสัยทัศน์ให้ปรากฏแก่บุคคลอื่น	จำนวน 6 ข้อ (ข้อ1-6)
ความกระตือรือร้น มองโลกทางบวก และเต็มไปด้วยพลัง	จำนวน 6 ข้อ (ข้อ7-12)
ความไวต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างคงที่	จำนวน 8 ข้อ (ข้อ13-20)
ความจริงใจ	จำนวน 8 ข้อ (ข้อ21-28)
การแสดงออกให้ผู้อื่นรับรู้ถึงทัศนคติของตน	จำนวน 5 ข้อ (ข้อ29-33)
ลักษณะที่น่าประทับใจ และลักษณะเฉพาะตน	จำนวน 9 ข้อ (ข้อ34-42)

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ดังนี้ คือ

- | | |
|-----------|--|
| 5 หมายถึง | หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมในข้อคำถามนั้นบ่อยครั้งมาก |
| 4 หมายถึง | หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมในข้อคำถามนั้นบ่อยครั้ง |
| 3 หมายถึง | หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมในข้อคำถามนั้นบางครั้ง |

- 2 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมในข้อคำถามนั้น
นาน ๗ ครั้ง
- 1 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยไม่เคยแสดงพฤติกรรมในข้อคำถาม
นั้นเลย

ในการวิจัยครั้งนี้การแปลผลคะแนนภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย
รายด้านและโดยรวม โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนรวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปล
ผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำบารมี ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542)

- คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำบารมีอยู่
ในระดับสูงมาก
- คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำบารมีอยู่
ในระดับสูง
- คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำบารมีอยู่
ในระดับปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำบารมีอยู่
ในระดับต่ำ
- คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำบารมีอยู่
ในระดับต่ำมาก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความก้าวหน้าในอาชีพผู้วิจัยสร้างขึ้นตาม
แนวคิดของ DuBrin (2000) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดความก้าวหน้าในอาชีพ วิธีการวัด/การประเมินความ
ก้าวหน้าในอาชีพจากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสรุปสาระสำคัญจากแนวคิดของ
DuBrin (2000) นำมากำหนดเป็นค่านิยามเชิงปฏิบัติการ
2. สร้างข้อคำถามให้มีเนื้อหาครบถ้วนตามองค์ประกอบและครอบคลุม
ค่านิยามเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ DuBrin (2000) และให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน รวมทั้งให้มีความสอดคล้องกับการสื่อความหมายเดิม
จากต้นฉบับในภาษาอังกฤษ

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวกจำนวน 66 ข้อ
ข้อคำถามเชิงลบจำนวน 12 ข้อ รวม 78 ข้อ ดังนี้

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพโดยการควบคุมตนเอง

จำนวน 46 ข้อ (ข้อ 1-46)

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพโดยการควบคุมสิ่งแวดล้อม

จำนวน 32 ข้อ (ข้อ 47-78)

คำถามในเชิงลบได้แก่ข้อ 5, 7, 8, 9, 13, 23, 25, 26, 44, 55, 60 และ 73

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ดังนี้คือ

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของตนเองมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของตนเองมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของตนเองปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของตนเองน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับความเป็นจริงของตนเอง

ลักษณะข้อคำถามแบ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวกและข้อคำถามเชิงลบ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนในการเลือกตอบ ดังนี้

		ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เป็นจริงมากที่สุด	มีค่าคะแนน	5	1
เป็นจริงมาก	มีค่าคะแนน	4	2
เป็นจริงปานกลาง	มีค่าคะแนน	3	3
เป็นจริงน้อย	มีค่าคะแนน	2	4
ไม่เป็นจริง	มีค่าคะแนน	1	5

ในการวิจัยครั้งนี้การแปลผลคะแนนความก้าวหน้าในอาชีพแปลผลรายด้าน และโดยรวม โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนรวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542: 108)

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับสูงมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับ
ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับต่ำมาก

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความจงรักภักดีต่อองค์กร ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Fletcher (1993) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดความจงรักภักดีต่อองค์กร วิธีการวัด/การประเมินความจงรักภักดีต่อองค์กร จากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสรุปสาระสำคัญจากแนวคิดของ Fletcher (1993) นำมากำหนดเป็นค่านิยามเชิงปฏิบัติการ
2. สร้างข้อคำถามให้มีเนื้อหาครบถ้วนตามองค์ประกอบและครอบคลุมค่านิยามเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Fletcher (1993) และให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน รวมทั้งให้มีความสอดคล้องกับการสื่อความหมายเดิมจากต้นฉบับในภาษาอังกฤษ

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวกจำนวน 28 ข้อ ข้อคำถามเชิงลบจำนวน 3 ข้อ รวม 31 ข้อ ดังนี้

ด้านการแสดงประวัติของตนเองต่อองค์กร

จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 1-5)

ด้านความผูกพันที่มีมากกว่าการแสดงออกที่เป็นนิสัย

จำนวน 9 ข้อ (ข้อ 6-14)

ด้านหลีกเลี่ยงการไม่ซื่อตรงต่อองค์กร

จำนวน 17 ข้อ (ข้อ 15-31)

คำถามในเชิงลบได้แก่ข้อ 19, 21 และ 31

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ดังนี้ คือ

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของตนเองมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของตนเองมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของตนเองปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของตนเองน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับความเป็นจริงของตนเอง

ในการวิจัยครั้งนี้การแปลผลคะแนนความจงรักภักดีต่อองค์กร แปลผลรายด้านและโดยรวม โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนรวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542: 108)

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง	มีความจงรักภักดีต่อองค์การ อยู่ในระดับสูงมาก
คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง	มีความจงรักภักดีต่อองค์การ อยู่ในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง	มีความจงรักภักดีต่อองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง	มีความจงรักภักดีต่อองค์การ อยู่ในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง	มีความจงรักภักดีต่อองค์การ อยู่ในระดับต่ำมาก

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content validity)

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นและปรับปรุงแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อความ ความครอบคลุมของเนื้อหาและการใช้ภาษา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ หลังจากนั้นผู้วิจัยติดต่อขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านวิชาการ ด้านการบริหาร มีประสบการณ์เกี่ยวกับการวิจัย คือ เป็นผู้สอนวิจัย ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย และทำวิจัย มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ผู้วิจัยศึกษา (ดังรายงานในภาคผนวก) เป็นผู้ตรวจสอบความตรงและความครอบคลุมของเนื้อหา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ความชัดเจนถูกต้อง และความเหมาะสมของภาษา รวมทั้งขอคำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข โดยถือเกณฑ์ในการให้คะแนนความตรงของเนื้อหาของผู้ทรงคุณวุฒิ 4 ใน 5 ท่าน ให้ความเห็นชอบตรงกัน

จากนั้นผู้วิจัยนำเครื่องมือมาพิจารณา ปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยถือเกณฑ์ความสอดคล้องในการยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 หรือได้รับการยอมรับจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 4 ใน 5 ท่าน ดังนี้

1.1 แบบสอบถามภาวะผู้นำบารมี (จำนวน 42 ข้อ)

ปรับความชัดเจนของภาษา	1 ข้อ
ปรับความถูกต้องของการใช้ภาษา	5 ข้อ

- | | |
|---|-------|
| ตัดทอนข้อคำถาม | 1 ข้อ |
| 1.2 แบบสอบถามความก้าวหน้าในอาชีพ (จำนวน 78 ข้อ) | |
| ความก้าวหน้าในอาชีพโดยการควบคุมตนเอง | |
| ปรับความชัดเจนของภาษา | 1 ข้อ |
| ปรับความถูกต้องของการใช้ภาษา | 5 ข้อ |
| ความก้าวหน้าในอาชีพโดยการควบคุมสิ่งแวดล้อม | |
| ปรับความชัดเจนของภาษา | 1 ข้อ |
| 1.3 แบบสอบถามความจงรักภักดีต่อองค์กร (จำนวน 31 ข้อ) | |
| ปรับความชัดเจนของภาษา | 1 ข้อ |
| ปรับความถูกต้องของการใช้ภาษา | 1 ข้อ |

หลังจากปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามแล้ว ได้แบบสอบถามภาวะผู้นำบารมี จำนวน 41 ข้อ แบบสอบถามความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 78 ข้อ และแบบสอบถามความจงรักภักดีต่อองค์กร จำนวน 31 ข้อ โดยที่แบบสอบถามในทุกตอนที่ปรับปรุงยังมีโครงสร้างเนื้อหาหลักครบถ้วน จากนั้นนำเครื่องมือไปตรวจสอบคุณภาพ ด้วยการหาค่าความเที่ยงต่อไป

2. การหาความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้

(Try out) กับพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน และปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันอย่างน้อย 6 เดือน ที่โรงพยาบาลด่านขุนทด โรงพยาบาลชามสะแกแสง และโรงพยาบาลคง จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นโรงพยาบาลชุมชนที่ไม่ได้รับการส่งเสริมเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน ช่วงเวลาที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือระหว่างวันที่ 14-21 มกราคม พ.ศ. 2546 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบทั้ง 30 ฉบับ นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window version 10.0 (Statistical Package for Social Science) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามภาวะผู้นำบารมี เท่ากับ .98 แบบสอบถามความก้าวหน้าในอาชีพ เท่ากับ .91 และแบบสอบถามความจงรักภักดีต่อองค์กร เท่ากับ .92

จากนั้นนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงอีกครั้งด้วยวิธีเดียวกันได้ค่าความเที่ยง ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยง	
	ทดลองใช้ (n=30)	รวบรวมข้อมูลใน การวิจัย (n=385)
แบบสอบถามภาวะผู้นำบารมี	.98	.97
การสร้างวิสัยทัศน์ให้ปรากฏแก่บุคคลอื่น	.90	.89
ความกระตือรือร้น มองโลกทางบวกและเต็มไปด้วยพลัง	.88	.85
ความไวต่อสิ่งต่างๆ อย่างคงที่	.92	.91
ความจริงใจ	.93	.90
การแสดงออกให้ผู้อื่นรับรู้ถึงทัศนคติของตน	.85	.88
ลักษณะที่น่าประทับใจ และลักษณะเฉพาะตน	.92	.95
แบบสอบถามความก้าวหน้าในอาชีพ	.91	.92
ความก้าวหน้าในอาชีพโดยการควบคุมตนเอง	.91	.88
ความก้าวหน้าในอาชีพโดยการควบคุมสิ่งแวดล้อม	.91	.90
แบบสอบถามความจงรักภักดีต่อองค์กร	.92	.93
การแสดงประวัติของตนเองต่อองค์กร	.76	.83
ความผูกพันที่มีมากกว่าการแสดงออกที่เป็นนิสัย	.89	.91
หลีกเลี่ยงการไม่เชื่อตรงต่อองค์กร	.84	.86

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน 31 แห่ง เพื่อขออนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูล ชี้แจงวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือในการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ทางไปรษณีย์
2. ติดต่อประสานงานทางโทรศัพท์กับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาล โดยแนะนำตัวพร้อมอธิบายและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ส่งหนังสือสำเนาเรียนขออนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูล ถึงหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการไปยังหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลทั้ง 31 แห่ง เพื่อส่งมอบให้กับพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน และปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน อย่างน้อย 6 เดือน พร้อมกันนี้ผู้วิจัยได้แนบของแปล่าติดแสตมป์ที่มีชื่อ ที่อยู่ ถึงผู้วิจัย โดยขอความร่วมมือให้รวบรวมแบบสอบถามและส่งกลับคืนผู้วิจัยโดยตรงทางไปรษณีย์ ตามระยะเวลาที่กำหนด จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 418 ชุด

4. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่ 27 มกราคม พ.ศ. 2546 - 4 มีนาคม พ.ศ. 2546 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 397 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.98 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูล ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 385 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.11 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for window version 10.0 ในการประมวลผลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้วยสถิติพื้นฐานความถี่ และร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ และความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์

3.1 ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์การถ่วง (Contingency coefficient: C) แล้วใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi-square : χ^2) ทำการทดสอบทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความก้าวหน้าในอาชีพ กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficients: r) และทดสอบความ
มีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยสถิติทดสอบที (t -test statistic) ที่ระดับสำคัญ
ทางสถิติ .05 และแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์วิริยะ, 2541: 316)

เมื่อ r มีค่า สูงกว่า .90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
เมื่อ r มีค่า .70 ถึง .90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
เมื่อ r มีค่า .30 ถึง .69	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
เมื่อ r มีค่า .29 และต่ำกว่า	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
เมื่อ r เป็น .00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

เครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงลักษณะความสัมพันธ์ คือ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น +
หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน แต่ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น -
หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงกันข้าม

4. สร้างสมการพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ
จากปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความก้าวหน้าในอาชีพ ทำการ
วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple
Regression Analysis) โดยปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส และระดับการศึกษาทำเป็น
ตัวแปรหุ่น (Dummy variable) ก่อนวิเคราะห์ข้อมูล มีลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปร
พยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์

4.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
โดยทดสอบค่า Overall F-test

4.3 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ (b) ในรูป
คะแนนค่าสังเกต

4.4 ทดสอบค่า b ของตัวพยากรณ์แต่ละตัว โดยใช้สถิติทดสอบ t

4.5 หาค่าคงที่ของสมการพยากรณ์

4.6 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน

ผู้วิจัยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบทั้งหมดที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ
ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลชุมชน และศึกษาตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กร
จากกลุ่มตัวอย่าง 385 คน

ผู้วิจัยได้จัดลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีลำดับขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ
ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ และความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลชุมชน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ
ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลชุมชน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ
ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาล
ประจำการ และสร้างสมการพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลชุมชน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
21 - 25 ปี	74	19.2
26 - 30 ปี	137	35.6
31 - 35 ปี	87	22.6
36 - 40 ปี	76	19.7
41 ปีขึ้นไป	11	2.9
รวม	385	100.0
สถานภาพสมรส		
โสด	210	54.5
คู่	165	42.9
ม่าย หย่า แยก	10	2.6
รวม	385	100.0
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	377	97.9
สูงกว่าปริญญาตรี	8	2.1
รวม	385	100.0
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่าหรือเทียบเท่ากับ 5 ปี	198	51.4
6 - 10 ปี	110	28.6
11 - 15 ปี	42	10.9
16 - 20 ปี	29	7.5
21 - 25 ปี	5	1.3
26 - 30 ปี	1	0.3
ค่าเฉลี่ย = 6.75 ปี พิสัย = 1 - 29 ปี		
รวม	385	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่าพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 385 คน มีอายุระหว่าง 26-30 ปี เป็นจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.6 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 31 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.6 และช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 2.9 มีสถานภาพสมรสโสด มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.5 รองลงมา มีสถานภาพสมรสคู่ คิดเป็นร้อยละ 42.9 และสถานภาพสมรส ม่าย/หย่า/แยก น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.6 มี การศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าเป็นจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 97.9 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 2.1 กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้เฉลี่ย 6.75 ปี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.4 รองลงมา คือ 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.6 น้อยที่สุด คือ 26 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มากที่สุด คือ 29 ปี และ น้อยที่สุด คือ 1 ปี

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	317	82.3
6 - 10 ปี	51	13.2
11 - 15 ปี	14	3.6
16 - 20 ปี	2	0.5
20 ปีขึ้นไป	1	0.3
ค่าเฉลี่ย = 3.23 ปี		
รวม	385	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 385 คน มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 82.3 รองลงมา คือ 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.2 และน้อยที่สุด คือ 21 - 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.3 กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันเฉลี่ย 3.23 ปี

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย
จำแนกเป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำบารมี	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ลักษณะที่น่าประทับใจ และลักษณะเฉพาะตน	3.80	.71	สูง
ความไวต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างคงที่	3.79	.65	สูง
การแสดงออกให้ผู้อื่นรับรู้ถึงทัศนคติของตน	3.78	.75	สูง
ความจริงใจ	3.75	.67	สูง
ความกระตือรือร้น มองโลกทางบวก และเต็มไปด้วยพลัง	3.73	.68	สูง
การสร้างวิสัยทัศน์ให้ปรากฏแก่บุคคลอื่น	3.73	.61	สูง
รวม	3.77	.60	สูง

ตารางที่ 5 ศึกษาจากตารางที่ 4 ที่ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของ
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน กับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันมีระยะเวลาเฉลี่ย 3.23 ปี
ซึ่งเป็นระยะเวลาที่พยาบาลประจำการประเมินภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยของตน

ซึ่งจากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน
อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยทุกด้าน
อยู่ในระดับสูง โดยด้านมีลักษณะที่น่าประทับใจและมีลักษณะเฉพาะตน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด
($\bar{X} = 3.80$) รองลงมา คือ ด้านความไวต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างคงที่ และด้านการแสดงออกให้ผู้อื่นรับรู้ถึง
ทัศนคติของตน ($\bar{X} = 3.79$ และ $\bar{X} = 3.78$ ตามลำดับ) ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้าน
ความกระตือรือร้น มองโลกทางบวก และเต็มไปด้วยพลัง และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ให้ปรากฏแก่
บุคคลอื่น มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.73$)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย
จำแนกเป็นรายชื่อ

ภาวะผู้นำบารมี	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การสร้างวิสัยทัศน์ให้ปรากฏแก่บุคคลอื่น			
- การบอกให้ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงลักษณะของหน่วยงานที่ต้องการ ในอนาคต	3.83	.77	สูง
- การอธิบายให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงแนวทางปฏิบัติเพื่อให้ ภาพในอนาคตของหน่วยงานเป็นจริง	3.80	.71	สูง
- การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานต้องการมีส่วนร่วมในการทำให้ภาพ ในอนาคตของหน่วยงานเป็นจริง	3.79	.76	สูง
- การอธิบายให้ผู้ร่วมงานทราบวิธีการที่จะทำงานร่วมกันเพื่อ นำองค์การไปสู่องค์การในอนาคต	3.71	.74	สูง
- การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันกำหนดค่านิยมในการทำงาน	3.63	.78	สูง
- การมีวิสัยทัศน์ที่ดึงดูดใจ	3.62	.75	สูง
ความกระตือรือร้น มองโลกทางบวก และเต็มไปด้วยพลัง			
- ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ อยู่เสมอ	4.03	.82	สูง
- การมองโลกในแง่ดี	3.81	.87	สูง
- การมีพลังในการทำงานอย่างไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย	3.75	.89	สูง
- การพิจารณาข้อมูลเท็จจริงทั้งหมดก่อนการตัดสินใจใน เรื่องต่าง ๆ	3.61	.80	สูง
- ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้	3.46	.95	ปานกลาง
ความไวต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างคงที่			
- ความเชื่อมั่นในตนเอง	4.01	.88	สูง
- การสนับสนุนงานที่เป็นประโยชน์ให้ดำเนินการต่อไปได้	3.99	.75	สูง
- การเลือกแนวทางที่ดีที่สุด ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าในองค์การ	3.84	.77	สูง
- การเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อประโยชน์ขององค์การ	3.79	.91	สูง
- การรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว	3.74	.82	สูง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ภาวะผู้นำบารมี	\bar{X}	S.D.	ระดับ
- การไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรคในการทำงาน	3.70	.85	สูง
- ความสามารถในการประเมินสถานการณ์ในการทำงานได้อย่างถูกต้องว่าเมื่อไรควรยุติ หรือควรดำเนินการต่อไป	3.67	.78	สูง
- ความสามารถในการระงับเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความสูญเสียได้ในทันที	3.63	.80	สูง
ความจริงใจ			
- การใช้คำพูดที่เหมาะสมเมื่อต้องการความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน	3.91	.79	สูง
- การแจ้งข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวและเหตุการณ์ต่างๆ ที่ทันสมัย ให้ผู้ร่วมงานทราบ	3.87	.83	สูง
- การได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน	3.86	.84	สูง
- การปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนด้วยความจริงใจ	3.77	.93	สูง
- การพูดจาตรงไปตรงมา ไม่อ้อมค้อม	3.76	.92	สูง
- การแจ้งให้ผู้ร่วมงานแต่ละคนรับรู้ถึงผลการประเมินการปฏิบัติงานว่าควรปรับปรุง พัฒนา งานในด้านใดบ้าง	3.66	.87	สูง
- การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานด้วยความเที่ยงธรรม	3.62	.88	สูง
- การกล่าวชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	3.61	.87	สูง
การแสดงออกให้ผู้อื่นรับรู้ถึงทัศนคติของตน			
- ลักษณะเป็นมิตร ใจดี และเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานทุกคน	3.98	.85	สูง
- การมีความรักให้แก่ผู้อื่น	3.85	.88	สูง
- การทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอบอุ่นและรู้สึกดีเมื่ออยู่ด้วย	3.71	.96	สูง
- การยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง	3.71	.86	สูง
- การเป็นตัวแทนของผู้ใต้บังคับบัญชาในการแสดงความเข้มแข็ง ต่อต้านผู้ที่มาก้าวร้าวต่อองค์กร	3.67	.97	สูง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ภาวะผู้นำบารมี	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ลักษณะที่น่าประทับใจ และลักษณะเฉพาะตน			
- ความมุ่งมั่นในการดำเนินงานในความรับผิดชอบให้เป็นผลสำเร็จ	3.97	.79	สูง
- การมีพฤติกรรมที่ดีงาม	3.92	.78	สูง
- การเผยแพร่สิ่งที่ดีของตนเอง และหน่วยงานให้ผู้อื่นทราบ	3.89	.79	สูง
- ผู้ร่วมงานให้ความศรัทธา	3.82	.88	สูง
- ผู้ร่วมงานภูมิใจที่ได้ร่วมงานด้วย	3.77	.87	สูง
- การมีคุณลักษณะพิเศษด้านบวกเฉพาะตน	3.74	.82	สูง
- การเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ร่วมงานถือเป็นเยี่ยงอย่างได้	3.74	.88	สูง
- การกล้าทำในสิ่งที่ท้าทายความสามารถ เพื่อความสำเร็จขององค์การ	3.71	.84	สูง
- การเป็นสัญลักษณ์แห่งความสำเร็จของผู้ร่วมงาน	3.66	.87	สูง
รวม	3.77	.60	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ให้ปรากฏแก่บุคคลอื่น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยมีข้อการบอกให้ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงลักษณะของหน่วยงานที่ต้องการในอนาคต มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมาคือ การอธิบายให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงแนวทางปฏิบัติเพื่อทำให้ภาพในอนาคตของหน่วยงานเป็นจริง และการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานต้องการมีส่วนร่วมในการทำให้ภาพในอนาคตของหน่วยงานเป็นจริง ($\bar{X} = 3.80$ และ $\bar{X} = 3.79$ ตามลำดับ) ส่วนข้อมีวิสัยทัศน์ที่ดึงดูดใจและมีความเป็นไปได้ในการดำเนินงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.62$)

ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านความกระตือรือร้น มองโลกทางบวก และเต็มไปด้วยพลัง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยมีข้อ กระตือรือร้นในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาคือ มองโลกในแง่ดี และมีพลังในการทำงานอย่างไม่รู้ลี้กเหน็ดเหนื่อย ($\bar{X} = 3.80$ และ $\bar{X} = 3.75$ ตามลำดับ) ส่วนข้อสามารถควบคุมอารมณ์ได้ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.46$)

ภาวะผู้นำการมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านมีความไวต่อสิ่งต่างๆ อย่างคงที่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่เชื่อมั่นในตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาคือ มีการสนับสนุนงานที่เป็นประโยชน์ให้ดำเนินการต่อไปได้ และเลือกแนวทางที่ดีที่สุดที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในองค์กร ($\bar{X} = 3.99$ และ $\bar{X} = 3.84$ ตามลำดับ) ส่วนข้อสามารถระงับเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความสูญเสียได้ในทันทีที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.63$)

ภาวะผู้นำการมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านมีความจริงใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยมีข้อ มีการใช้คำพูดที่เหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมาคือ มีการแจ้งข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวและเหตุการณ์ต่างๆ ที่ทันสมัยให้ผู้ร่วมงานทราบ และได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.87$ และ $\bar{X} = 3.86$ ตามลำดับ) ส่วนข้อ มีการกล่าวชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.61$)

ภาวะผู้นำการมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านมีการแสดงออกให้ผู้อื่นรับรู้ถึงทัศนคติของตน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อ มีลักษณะเป็นมิตรใจดี และเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานทุกคน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมาคือ มีความรักให้แก่ผู้อื่น และผู้ร่วมงานรู้สึกอบอุ่นและรู้สึกดี เมื่ออยู่ด้วย ($\bar{X} = 3.85$ และ $\bar{X} = 3.71$ ตามลำดับ) ส่วนข้อ เป็นตัวแทนของผู้ใต้บังคับบัญชาในการแสดงความเข้มแข็งต่อต้านผู้ที่มาก้าวร้าวต่อองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.67$)

ภาวะผู้นำการมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านมีลักษณะที่น่าประทับใจ และมีลักษณะเฉพาะตน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานในความรับผิดชอบให้เป็นผลสำเร็จ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมาคือ มีพฤติกรรมที่ดีงาม และมีการเผยแพร่สิ่งที่ดีของตนเองและหน่วยงานให้ผู้อื่นทราบ ($\bar{X} = 3.92$ และ $\bar{X} = 3.89$ ตามลำดับ) ส่วนข้อ เป็นสัญลักษณ์แห่งความสำเร็จของผู้ร่วมงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.66$)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. ความก้าวหน้าในอาชีพ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความก้าวหน้าในอาชีพ
ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน จำแนกเป็นรายด้าน

ความก้าวหน้าในอาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความก้าวหน้าในอาชีพโดยการควบคุมตนเอง	3.71	.33	สูง
ความก้าวหน้าในอาชีพโดยการควบคุมสิ่งแวดล้อม	3.22	.46	ปานกลาง
รวม	3.51	.34	สูง

จากตารางที่ 7 พบว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน มีค่าคะแนนเฉลี่ยความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวม จัดอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.51$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพโดยการควบคุมตนเอง มีค่าคะแนนเฉลี่ยจัดอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.71$) ส่วนความก้าวหน้าในอาชีพโดยการควบคุมสิ่งแวดล้อม มีค่าคะแนนเฉลี่ยจัดอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.22$)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการควบคุมตนเอง ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน จำแนกเป็นรายชื่อ

ความก้าวหน้าในอาชีพโดยการควบคุมตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
- การปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต	4.39	.66	สูง
- ไม่เคยขาดงาน	4.34	.89	สูง
- การเชื่อว่าสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานก่อให้เกิดความไว้วางใจและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	4.31	.68	สูง
- การปฏิบัติงานโดยยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล	4.21	.65	สูง
- การขอวันหยุดให้ตนเองทุกวันหยุดนักขัตฤกษ์	4.17	1.03	สูง
- การรับฟัง และพร้อมที่จะแก้ไขสิ่งที่ยกพร่องในการทำงานเมื่อมีผู้แนะนำ	4.08	1.11	สูง
- เมื่อพบข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน มีการคิดหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องนั้นทันที	3.96	.66	สูง
- การนำเรื่องส่วนตัวของผู้ป่วยไปเล่าให้เพื่อนร่วมงานฟัง	3.95	.87	สูง
- การประเมินกำลังความสามารถของตนเองอย่างตรงไปตรงมา	3.93	.68	สูง
- การใช้เหตุผลในการชี้แจงกับผู้บังคับบัญชามากกว่าการใช้อารมณ์	3.92	.76	สูง
- การไม่มาทำงานสาย	3.91	1.14	สูง
- ความภูมิใจที่ได้ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน	3.89	.87	สูง
- เมื่อมีเครื่องมือหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ มีการรับศึกษาหาความชำนาญ	3.88	.66	สูง
- ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.87	.57	สูง
- การพัฒนาทักษะการทำงานให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ	3.83	.65	สูง
- การเชื่อว่าการใช้ภาษาอย่างถูกต้อง มีส่วนช่วยให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ	3.79	.81	สูง
- การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ	3.78	1.02	สูง
- การเชื่อว่าบุคลิกภาพที่ดี การแต่งกายเหมาะสม มีส่วนช่วยให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ	3.78	.92	สูง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ความก้าวหน้าในอาชีพโดยการควบคุมตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
- การไม่เชื่อว่าการทำงานให้เด่นกว่าผู้ร่วมงานคนอื่น จะทำให้มีความก้าวหน้าเร็ว	3.77	1.13	สูง
- การตรวจสอบตนเอง เพื่อค้นหาสิ่งที่จะต้องปรับปรุงในการทำงาน	3.76	.67	สูง
- ความสามารถในการบริหารงานในหน้าที่ได้เป็นอย่างดี	3.74	.65	สูง
- การปฏิบัติงานโดยยึดหลักคำสอนทางศาสนา	3.72	.71	สูง
- ความสามารถในการทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่สำเร็จได้ตามเป้าหมายขององค์การ	3.72	.64	สูง
- การปฏิบัติงานเหมาะสมกับวัฒนธรรมขององค์การ	3.71	.64	สูง
- การไม่นำเรื่องไม่ดีส่วนตัวของเพื่อนร่วมงานไปพูดให้ผู้อื่นฟัง	3.71	1.04	สูง
- ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	3.70	.63	สูง
- การขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุงพฤติกรรมตนเองจากผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า	3.69	.80	สูง
- ใ้ทำงานสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย	3.68	.78	สูง
- ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ในระหว่างปฏิบัติงาน	3.68	.67	สูง
- ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน	3.66	.60	สูง
- การได้รับการฝึกทักษะการเป็นผู้นำทีมในการปฏิบัติงาน	3.65	.83	สูง
- การสร้างชื่อเสียงให้กับตนเองจากการปฏิบัติงานที่ดี	3.63	.69	สูง
- ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาการทำงานที่เกิดขึ้นได้	3.63	.61	สูง
- การมีความรู้เรื่องหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า	3.62	.70	สูง
- การติดตามความก้าวหน้าของข่าวต่าง ๆ ทุกวัน	3.57	.71	สูง
- การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการปฏิบัติงาน	3.45	1.06	ปานกลาง
- กฎระเบียบของหน่วยงานเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน	3.44	1.18	ปานกลาง
- การเรียนรู้ ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองตลอดเวลาเกี่ยวกับงานที่ทำ	3.42	.70	ปานกลาง
- ผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาความดีความชอบ โดยใช้หลักฐานการทำงาน	3.33	.97	ปานกลาง
- การบันทึกผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.28	.91	ปานกลาง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ความก้าวหน้าในอาชีพโดยการควบคุมตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
- การศึกษาระยะเพื่อนำหลักกรรมมาพัฒนาตน	3.27	.81	ปานกลาง
- การรู้สึกว่าคุณละเมิดสิทธิ เมื่อมีผู้แนะนำเรื่องการค้าเงิน ชีวิตส่วนตัว	3.13	1.06	ปานกลาง
- การได้รับการฝึกอบรมตามที่ต้องการ	2.96	1.02	ปานกลาง
- การมีโอกาสไปร่วมงานสัมมนาออกสถานที่	2.89	1.12	ปานกลาง
- การได้รับการสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อ	2.87	1.33	ปานกลาง
รวม	3.71	.33	สูง

จากตารางที่ 8 พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพโดยการควบคุมตนเองมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อ มีการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการปฏิบัติงาน กฎระเบียบของหน่วยงานเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน มีการเรียนรู้ ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองตลอดเวลา ผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาความดีความชอบ โดยใช้หลักฐานการทำงาน มีการบันทึกผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีการศึกษาระยะเพื่อนำหลักกรรมมาพัฒนาตน การรู้สึกว่าคุณละเมิดสิทธิเมื่อมีผู้แนะนำเรื่องการค้าเงินชีวิตส่วนตัว การได้รับการฝึกอบรมตามที่ต้องการ การได้รับโอกาสไปร่วมงานสัมมนาออกสถานที่ การได้รับการสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อ อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับสูง โดยข้อ การปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาคือ ไม่เคยขาดงาน และข้อ เชื่อว่าสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานก่อให้เกิดความไว้วางใจและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.34$ และ $\bar{X} = 4.31$ ตามลำดับ) ส่วนข้อ ได้รับการสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.87$)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการควบคุมสิ่งแวดล้อม ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน จำแนกเป็นรายชื่อ

ความก้าวหน้าในอาชีพโดยการควบคุมสิ่งแวดล้อม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
- การยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	4.07	.68	สูง
- ความสามารถในการปรับตัวให้อยู่กับองค์กรได้อย่างมีความสุข แม้ว่าจะเผชิญปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ	3.86	.70	สูง
- การไม่รู้สึกรู้สิดัดใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้	3.79	1.03	สูง
- การเตรียมตัวเองให้พร้อมอยู่เสมอในการปฏิบัติงาน	3.79	.72	สูง
- การทำงานมีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร	3.73	.71	สูง
- การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.70	.79	สูง
- การมีโอกาสพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.66	1.25	สูง
- ในการปฏิบัติงาน มีโอกาสติดต่อเกี่ยวข้องกับบุคลากรหน่วยงานอื่นอีกหลาย ๆ ฝ่ายอยู่เสมอ	3.62	.82	สูง
- การเชื่อว่าลักษณะบุคลิกภาพของตนเองเหมาะสมกับการทำงานในองค์กรนี้	3.59	.79	สูง
- การมีโอกาสในการวางแผนงานหรือกำหนดขั้นตอนวิธีการทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง	3.55	.79	สูง
- การกล้าทำในสิ่งที่ท้าทายความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.50	.76	สูง
- การได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.45	.82	ปานกลาง
- การติดต่อกับเครือข่ายของตน	3.37	.88	ปานกลาง
- การเชื่อว่าการทำงานในองค์กรนี้ทำให้ตนก้าวหน้าขึ้นเรื่อยๆ	3.36	.84	ปานกลาง
- การรู้จักผู้คนมากมายคอยช่วยเหลือในการทำงาน	3.33	.87	ปานกลาง
- การสร้างโอกาสในการทำงานให้กับตนเองโดยการอาสาทำงานต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานในความรับผิดชอบ	3.33	.79	ปานกลาง
- เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน มีการแก้ไขปัญหาเองโดยลำพัง	3.30	.86	ปานกลาง
- การมีโอกาสทำงานที่หลากหลาย	3.25	.97	ปานกลาง
- การได้รับความรู้และประสบการณ์ในการทำงานจากพี่เลี้ยง	3.17	1.06	ปานกลาง

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ความก้าวหน้าในอาชีพโดยการควบคุมสิ่งแวดล้อม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
- การมีพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.15	1.04	ปานกลาง
- ความผูกพันรักใคร่กับพี่เลี้ยงของตน	3.10	1.10	ปานกลาง
- การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานรับรองมาตรฐานโรงพยาบาล	3.08	1.02	ปานกลาง
- การมีโอกาสได้เข้าร่วมทำงานกับทีมงานอื่น ๆ	3.05	1.02	ปานกลาง
- ได้รับการสอนวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ จากพี่เลี้ยง	3.04	1.04	ปานกลาง
- การมีกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานหลังเลิกงาน	3.01	1.00	ปานกลาง
- การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ จากพี่เลี้ยง	2.90	1.08	ปานกลาง
- การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ทำให้ก้าวหน้าเร็วกว่าผู้อื่น	2.85	.97	ปานกลาง
- การได้ไปศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น	2.74	1.03	ปานกลาง
- การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบหน่วยงาน เมื่อมีการเปิดหน่วยงานใหม่	2.59	1.00	ปานกลาง
- การสร้างเครือข่ายในการทำงาน โดยการพบปะผู้คน ทุกเวลาทุกสถานที่ ด้วยการติดต่อด้วยตนเอง หรือทางอีเมลล์	2.50	1.10	ปานกลาง
- ความสามารถในการหาข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในงาน ได้จากอินเทอร์เน็ต	2.25	1.18	ต่ำ
- การได้รับการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหาร	1.63	1.03	ต่ำ
รวม	3.22	.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพโดยการควบคุมสิ่งแวดล้อมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อ พยาบาลประจำการสามารถหาข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในงานได้จากอินเทอร์เน็ต และข้อ เคยเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหาร อยู่ในระดับต่ำ ส่วนข้อ มีการยอมรับข้อผิดพลาด

ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน มีการปรับตัวให้อยู่กับองค์กรได้อย่างมีความสุข ไม่รู้สึกอึดอัดใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ การเตรียมตัวเองให้พร้อมอยู่เสมอในการปฏิบัติงาน การทำงานมีความสุข สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร มีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน การมีโอกาสพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน การมีโอกาสติดต่อเกี่ยวข้องกับบุคลากร หน่วยงานอื่นอีกหลายๆ ฝ่ายอยู่เสมอ การเชื่อว่าลักษณะบุคลิกภาพของตนเองมีความเหมาะสมกับการทำงานในองค์กรนี้ การมีโอกาสในการวางแผนงานหรือกำหนดขั้นตอนวิธีการทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง และการกล้าทำในสิ่งที่ท้าทายความสามารถในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อ ยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ มีการปรับตัวให้อยู่กับองค์กรได้อย่างมีความสุข ไม่รู้สึกอึดอัดใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ มีการเตรียมตัวเองให้พร้อมอยู่เสมอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.86$, $\bar{X} = 3.79$ และ $\bar{X} = 3.79$ ตามลำดับ) ส่วนข้อ เคยเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหาร มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 1.63$)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4. ความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน จำแนกเป็นรายด้าน

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การแสดงประวัติของตนเองต่อองค์กร	4.02	.65	สูง
ความผูกพันที่มีมากกว่าการแสดงออกที่เป็นนิสัย	4.01	.58	สูง
หลีกเลี่ยงการไม่ซื่อตรงต่อองค์กร	3.75	.52	สูง
รวม	3.87	.50	สูง

จากตารางที่ 10 พบว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนมีความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าคะแนนเฉลี่ยจัดอยู่ในระดับสูง โดยด้านการแสดงประวัติของตนเองต่อองค์กร มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมา คือ ด้านความผูกพันที่มีมากกว่าการแสดงออกที่เป็นนิสัย ($\bar{X} = 4.01$) ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลีกเลี่ยงการไม่ซื่อตรงต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.75$)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพยาบาลประจำกรร โรงพยาบาลชุมชน จำแนกเป็นรายชื่อ

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การแสดงประวัติของตนเองต่อองค์กร			
- การแจ้งให้องค์กรทราบถึงระดับการศึกษาของตน อย่างครบถ้วน	4.49	.68	สูง
- การแจ้งให้องค์กรทราบถึงประสบการณ์การทำงาน ของตน	4.08	.80	สูง
- การเชื่อว่าการให้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองแก่องค์กรทำให้ องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากตนได้อย่างเต็มที่	3.99	.86	สูง
- การแจ้งให้องค์กรทราบถึงความสามารถพิเศษของตน	3.94	.87	สูง
- การเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวแก่องค์กรอย่างครบถ้วน	3.64	.99	สูง
ความผูกพันที่มีมากกว่าการแสดงออกที่เป็นนิสัย			
- ความรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างครบถ้วนเพื่อความ ก้าวหน้าขององค์กร	4.20	.65	สูง
- การแจ้งให้ผู้อื่นทราบว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้	4.15	.75	สูง
- ความเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อองค์กรโดยตระหนัก ว่าเป็นหน้าที่ของตน	4.10	.71	สูง
- การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.06	.77	สูง
- การคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของตนเองด้วย	3.98	.74	สูง
- ความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปในองค์กรนี้ แม้จะ มีปัญหาและอุปสรรคใด ๆ	3.97	.81	สูง
- ความภักดีต่อเพื่อนร่วมงานและต่อผู้นำขององค์กร	3.94	.75	สูง
- ความผูกพันต่อองค์กรของตน	3.91	.80	สูง
- การแสดงพฤติกรรมตามแบบอย่างของสมาชิกและ ผู้นำขององค์กร	3.82	.78	สูง
หลีกเลี่ยงการไม่ซื่อตรงต่อองค์กร			
- การไม่ให้ข้อมูลแก่บุคคลอื่น แม้ว่าจะได้รับผลประโยชน์ ตอบแทน	4.25	1.11	สูง
- ความเต็มใจปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร	4.13	.69	สูง

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
- การเชื่อว่าการตัดสินใจทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ไม่ผิดพลาด	4.11	1.13	สูง
- การไม่กระทำสิ่งใดๆ ที่เกิดอันตรายต่อองค์กรของตน	4.10	1.15	สูง
- การปฏิบัติตามกฎระเบียบที่องค์กรได้กำหนดไว้	4.06	.69	สูง
- ความเต็มใจเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	4.01	.75	สูง
- การยินดีมาทำงานในวันหยุด เมื่อองค์กรขาดผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่	3.97	.82	สูง
- การปกป้ององค์กรจากผู้ที่กำลังร้ายต่อองค์กร	3.93	.98	สูง
- การไม่เปิดเผยความลับขององค์กรของตนต่อองค์กรอื่น	3.83	.91	สูง
- การเสียสละทั้งเวลาและทรัพยากรอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	3.80	.80	สูง
- การเชื่อว่าคิดไม่ผิดที่เลือกทำงานในองค์กรแห่งนี้	3.74	.92	สูง
- ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรอย่างมาก	3.64	.85	สูง
- การยอมรับว่าองค์กรที่ทำงานอยู่ เป็นองค์กรที่ดีที่สุด	3.55	.89	สูง
- เมื่อองค์กรต้องการความช่วยเหลือรีบด่วน จะรีบเสนอตัวในการทำงานขึ้นนั้น	3.53	.77	สูง
- การไม่คิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากองค์กรนี้แม้ว่าจะมีงานอื่นให้เลือก	3.33	1.19	ปานกลาง
- การไม่แสดงความชื่นชมองค์กรอื่นมากกว่าองค์กรของตน	3.30	1.04	ปานกลาง
- การวิพากษ์วิจารณ์ข้อบกพร่องขององค์กร	2.59	.95	ปานกลาง
รวม	3.87	.50	สูง

จากตารางที่ 11 พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการแสดงประวัติของตนเองต่อองค์กร เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีการแจ้งให้องค์กรทราบถึงระดับการศึกษา มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.49$) รองลงมา คือ มีการแจ้งให้องค์กรทราบถึงประสบการณ์การทำงาน เชื่อว่าการให้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองแก่องค์กร ทำให้องค์กร

สามารถใช้ประโยชน์จากตนได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X}=4.08$ และ $\bar{X}=3.99$ ตามลำดับ) ส่วนข้อ มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวแก่องค์กรอย่างครบถ้วน มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.64$)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความผูกพันที่มีมากกว่าการแสดงออกที่เป็นนิสัย พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยข้อที่ มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่อย่างครบถ้วน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.20$) รองลงมา คือ แจ้งให้ผู้อื่นทราบว่าเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้ และมีความเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อองค์กรโดยตระหนักว่าเป็นหน้าที่ของตน ($\bar{X}=4.15$ และ $\bar{X}=4.10$ ตามลำดับ) ส่วนข้อ มีการแสดงพฤติกรรมตามแบบอย่างของสมาชิกและผู้นำขององค์กร มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.82$)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านหลีกเลี่ยงการไม่ซื่อตรงต่อองค์กร เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่าข้อ ไม่คิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากองค์กรนี้แม้ว่าจะมีงานอื่นให้เลือก ไม่แสดงความชื่นชมองค์กรอื่นมากกว่าองค์กรของตน และข้อ พยายามประจําการและเพื่อนร่วมงานร่วมกันวิพากษ์วิจารณ์ข้อบกพร่องขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับสูง โดยข้อพยายามประจําการไม่ให้ข้อมูลแก่บุคคลอื่น แม้ว่าจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.25$) รองลงมา คือ มีความเต็มใจปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร และข้อคิดว่าการตัดสินใจทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ไม่ผิดพลาด ($\bar{X}=4.13$ และ $\bar{X}=4.11$ ตามลำดับ) ส่วนข้อ พยายามประจําการและเพื่อนร่วมงานร่วมกันวิพากษ์วิจารณ์ข้อบกพร่องขององค์กร มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=2.59$)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน

ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์การถ่วงระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส และระดับการศึกษา กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร								C	χ^2	p-value
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง		สูงมาก				
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%			
สถานภาพสมรส											
โสด	3	0.8	50	13.0	141	36.6	16	4.2			
คู่	-	-	26	6.8	112	29.1	27	7.0			
ม่าย/หย่า/แยก	-	-	2	.5	8	2.1	-	-			
รวม	3	.8	78	20.3	261	67.8	43	11.2	.18	13.16	.04
ระดับการศึกษา											
ปริญญาตรี	3	.8	75	19.5	257	66.8	42	10.9			
สูงกว่าปริญญาตรี	-	-	3	.8	4	1	1	.3			
รวม	3	.8	78	20.3	261	67.8	43	11.2	.06	1.65	.64

จากตารางที่ 12 พบว่าพยาบาลประจำการมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 67.8) รองลงมา คือ พยาบาลประจำการมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และระดับสูงมาก (ร้อยละ 20.3 และ ร้อยละ 11.2 ตามลำดับ) และพยาบาลประจำการมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ จำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 0.8) เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส และระดับการศึกษา กับความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1.2 ที่ว่า สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่วนระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1.3 ที่ว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำบริวารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์		การแปลผล
	สหสัมพันธ์ (r)	p-value	
อายุ	.09	.08	ไม่มีความสัมพันธ์
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	.07	.14	ไม่มีความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำบริวารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย	.38	.00	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ความก้าวหน้าในอาชีพ	.69	.00	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า ภาวะผู้นำบริวารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .38$ และ $.69$ ตามลำดับ) สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 2 และ 3 ที่ว่า ภาวะผู้นำบริวารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร และความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1.1 และ 1.4 ที่ว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน

ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ แสดงในรูปแบบเมตริกสหสัมพันธ์ (Correlation Matrix)

ตัวแปร	อายุ	โสด	คู่	ปริญญาตรี	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ผู้นำบารมี	ความก้าวหน้าในอาชีพ	ความจงรักภักดี
อายุ	-							
สถานภาพสมรส								
1. โสด	-.49**	-						
2. คู่	.44**	-.95**	-					
การศึกษาปริญญาตรี	-.07	-.02	.02	-				
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	.75**	-.38**	.34**	-.07	-			
ภาวะผู้นำบารมี	-.00	-.05	.08	-.01	-.03	-		
ความก้าวหน้าในอาชีพ	-.08	-.02	.04	-.02	-.10**	.48**	-	
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	.09	-.18*	.19**	.06	.07	.38**	.69**	-

$p^{**} < .01$ $p^* < .05$

จากตารางที่ 14 พบว่า สถานภาพสมรสโสด มีความสัมพันธ์ทางลบระดับต่ำกับความจงรักภักดีต่อองค์กร สถานภาพสมรสคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความจงรักภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.18, .19, .38$ และ $.69$ ตามลำดับ) ส่วนอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) และค่าอำนาจการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์การของพยาบาลประจำการ

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	R^2	R^2 change	F	p-value
ความก้าวหน้าในอาชีพ	.685	.469	.469	338.6	.00
ความก้าวหน้าในอาชีพ,สถานภาพสมรสคู่	.706	.498	.029	189.5	.00
ความก้าวหน้าในอาชีพ,สถานภาพสมรสคู่, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	.712	.507	.009	130.4	.00
ความก้าวหน้าในอาชีพ,สถานภาพสมรสคู่, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน , การศึกษา ระดับปริญญาตรี	.716	.512	.005	99.7	.00

จากตารางที่ 15 พบว่า

ขั้นที่ 1 ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นตัวแปรตัวแรกที่เข้าสมการ และสามารถอธิบายความผันแปรของความจงรักภักดีต่อองค์การ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .469 นั่นคือ ความก้าวหน้าในอาชีพ เพียงตัวแปรเดียวสามารถอธิบายความแปรปรวนของความจงรักภักดีต่อองค์การได้ร้อยละ 46.9

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ สถานภาพสมรสคู่เข้าไป พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เพิ่มขึ้นเป็น .498 นั่นคือ สามารถเพิ่มอำนาจการพยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ความก้าวหน้าในอาชีพ และสถานภาพสมรสคู่ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความจงรักภักดีต่อองค์การได้ร้อยละ 49.8 โดยมีอำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.9 (R^2 change = .029)

ขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเข้าไป พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เพิ่มขึ้นเป็น .507 นั่นคือ สามารถเพิ่มอำนาจการพยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ความก้าวหน้าในอาชีพ สถานภาพสมรสคู่ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความจงรักภักดีต่อองค์การได้ร้อยละ 50.7 โดยมีอำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.9 (R^2 change = .009)

ขั้นที่ 4 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ การศึกษาระดับปริญญาตรีเข้าไป พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เพิ่มขึ้นเป็น .512 นั่นคือ สามารถเพิ่มอำนาจการพยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ความก้าวหน้าในอาชีพ สถานภาพสมรสคู่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการศึกษาระดับปริญญาตรี สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ร้อยละ 51.2 โดยมีอำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.5 ($R^2\text{change} = .005$)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทั้งสี่ตัว กับตัวแปรเกณฑ์ มีค่าสูงสุด คือ .716 และมากกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวกับตัวแปรเกณฑ์ แสดงว่าตัวพยากรณ์ทั้งสี่ตัวร่วมกันสามารถอธิบายความผันแปรของความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ดีกว่าการใช้ตัวพยากรณ์เพียงตัวเดียว



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ที่ใช้พยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	Beta	t	p-value
ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.41	0.02	0.69	19.13	.000
สถานภาพสมรสคู่	4.19	1.21	0.13	3.46	.001
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	0.31	0.11	0.11	2.74	.006
การศึกษาระดับปริญญาตรี	8.03	3.94	0.07	2.03	.042
Constant = -2.65	Overall F =		99.70		
R = .716	p-value =		.71		
R ² = .512					
SE _{est} = 7.19					

จากตารางที่ 16 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) ที่มีค่าสูงสุด คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ (Beta = .69) รองลงมาคือสถานภาพสมรสคู่ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (Beta = .13 และ .11 ตามลำดับ) ตัวพยากรณ์ที่มีค่าต่ำสุด คือ การศึกษาระดับปริญญาตรี (Beta = .07) แสดงว่าความก้าวหน้าในอาชีพมีความสำคัญเป็นลำดับแรก และมีน้ำหนักในการพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือสถานภาพสมรสคู่ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนการศึกษาระดับปริญญาตรีมีอำนาจในการพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อยที่สุด โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\begin{aligned} \text{ความจงรักภักดีต่อองค์กร} = & .41 (\text{ความก้าวหน้าในอาชีพ}) + 4.19 \\ & (\text{สถานภาพสมรสคู่}) + .31 (\text{ระยะเวลาในการ} \\ & \text{ปฏิบัติงาน}) + 8.03 (\text{การศึกษาระดับปริญญาตรี}) \end{aligned}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\begin{aligned} \text{ความจงรักภักดีต่อองค์กร} = & .69 (\text{ความก้าวหน้าในอาชีพ}) + .13 \\ & (\text{สถานภาพสมรสคู่}) + .11 (\text{ระยะเวลาในการ} \\ & \text{ปฏิบัติงาน}) + .07 (\text{การศึกษาระดับปริญญาตรี}) \end{aligned}$$

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์การของพยาบาลประจำการ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ บารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน และศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์การพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน 716 แห่ง จำนวน 7,325 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายชั้น (Multi-stage sampling) ได้โรงพยาบาลชุมชน 31 แห่ง จำนวนกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการทั้งหมด 418 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ DuBrien (1998) จำนวน 41 ข้อ มีค่าความเที่ยง .98 ตอนที่ 3 แบบสอบถามความก้าวหน้าในอาชีพ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ DuBrien (2000) จำนวน 78 ข้อ มีค่าความเที่ยง .91 ตอนที่ 4 แบบสอบถามความจงรักภักดีต่อองค์การ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ Fletcher (1993) จำนวน 31 ข้อ มีค่าความเที่ยง .92

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 418 ฉบับ โดยแบบสอบถามใส่ซองสีน้ำตาล แยกเป็นชุดสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคน และขอความอนุเคราะห์จากกลุ่มงานการพยาบาลเป็นผู้จัดแจกแบบสอบถามให้กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนส่งแบบสอบถามที่ตอบเสร็จแล้วพับใส่ซองสีน้ำตาล และปิดผนึกก่อนส่งกลับกลุ่มงานการพยาบาล และขอความร่วมมือจากกลุ่มงานการพยาบาลรวบรวมแบบสอบถามส่งกลับคืนผู้วิจัย ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 397 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ และสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ 385 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.11 ของแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window version 10.0 คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์

การถ่วงน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficients) และพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โดยใช้ Stepwise Multiple Regression

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน โดย
 - 1.1 อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร
 - 1.2 สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร
 - 1.3 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร
 - 1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร
2. ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร
3. ความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กร

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน (ตารางที่ 3) พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 385 คน มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.6 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.6 โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.9 มีสถานภาพสมรสโสด จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.5 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 97.9 กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้เฉลี่ย 6.75 ปี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มากที่สุด คือ 29 ปี น้อยที่สุด คือ 1 ปี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน (ตารางที่ 4) เฉลี่ย 3.23 ปี โดยมี

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันนานที่สุด คือ 25 ปี น้อยที่สุด คือ 6 เดือน

2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความจงรักภักดีต่อองค์การของพยาบาลประจำการ ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความก้าวหน้าในอาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน

2.1 ค่าเฉลี่ยความจงรักภักดีต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน โดยรวมจัดอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 10)

2.2 ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวม จัดอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 5)

2.3 ค่าเฉลี่ยความก้าวหน้าในอาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน โดยรวมจัดอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความก้าวหน้าในอาชีพโดยการควบคุมตนเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.71$) ส่วนความก้าวหน้าในอาชีพโดยการควบคุมสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) (ตารางที่ 7)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน (ตารางที่ 12 และ 13) พบว่า

3.1 อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การของพยาบาลประจำการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 1.1

3.2 สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การของพยาบาลประจำการ ($C = .18, p = .04$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 1.2

3.3 ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การของพยาบาลประจำการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 1.3

3.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การของพยาบาลประจำการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัย ข้อที่ 1.4

3.5 ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .38$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 2

3.6 ความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .69$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 3

4. ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยวิธี Stepwise พบว่าความก้าวหน้าในอาชีพ สถานภาพสมรสคู่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการศึกษาระดับปริญญาตรี สามารถร่วมกัน พยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการได้ ร้อยละ 51.2 ($R^2 = .512$) ตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสำคัญและมีน้ำหนักในการพยากรณ์มากที่สุด คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ ($Beta = .69$) รองลงมา คือ สถานภาพสมรสคู่ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ($Beta = .13$ และ $.11$ ตามลำดับ) และน้อยที่สุด คือ การศึกษาระดับปริญญาตรี ($Beta = .07$) ดังนั้นสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาล ประจำการ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\text{ความจงรักภักดีต่อองค์กร} = .41 (\text{ความก้าวหน้าในอาชีพ}) + 4.19 (\text{สถานภาพสมรสคู่}) + .31 (\text{ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน}) + 8.03 (\text{การศึกษาระดับปริญญาตรี})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\text{ความจงรักภักดีต่อองค์กร} = .69 (\text{ความก้าวหน้าในอาชีพ}) + .13 (\text{สถานภาพสมรสคู่}) + .11 (\text{ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน}) + .07 (\text{การศึกษาระดับปริญญาตรี})$$

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ผู้วิจัยแยกอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมี ความก้าวหน้าในอาชีพ และ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนอยู่ในช่วงอายุ 26 - 30 ปี มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 35.6) รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31 - 35 ปี (ร้อยละ 22.6) มีสถานภาพสมรสโสดจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 54.5) รองลงมาคือ สถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 42.9) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจำนวนมากที่สุด

(ร้อยละ 97.9) และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี เป็นจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 51.4) รองลงมาคือ 6 - 10 ปี (ร้อยละ 28.6)

1.2 ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$) แสดงว่าพยาบาลประจำการรับรู้หัวหน้าหอผู้ป่วยของตน มีภาวะผู้นำบารมีอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจุบันมีการเรียกห้องผู้นำแบบใหม่ที่จะนำกลุ่มภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคม และเศรษฐกิจ ซึ่งทำให้ระบบการทำงานเปลี่ยนแปลงไป มีการเปลี่ยนแปลงค่านิยมและความเชื่อในการทำงาน ทำให้ผู้นำได้พยายามเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของตนให้สอดคล้องและตอบรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งในยุคปัจจุบันผู้ปฏิบัติงานต้องการผู้นำที่สร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่า สามารถนำพวกเขาเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ ซึ่งผู้นำบารมีเป็นผู้ซึ่งสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และกำหนดวิธีที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ เป็นผู้ที่กล้าเสี่ยงและใช้กลยุทธ์ใหม่ในการทำงาน มีการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจและความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน (DuBrin, 1998)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะที่น่าประทับใจและลักษณะเฉพาะตน อยู่ในระดับสูง และมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.80$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน มีการเปลี่ยนค่านิยมและแนวคิดในการทำงาน ผู้นำที่เป็นที่ต้องการในยุคปัจจุบัน คือผู้นำที่สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เช่นเดียวกับรูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย จะมีอิทธิพลสำคัญต่อการทำให้พยาบาลประจำการร่วมมือร่วมใจและเต็มใจปฏิบัติงานบริการที่มีคุณภาพ และสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร ตลอดจนมีอิทธิพลทำให้พยาบาลประจำการเกิดการต่อต้านหรือผูกพันต่อองค์กรได้ (สุมาลี จักรไพศาล, 2541) การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อถือ ศรัทธา และชื่นชมในตัวผู้นำเป็นอย่างมาก เมื่อพิจารณารายข้อ (ตารางที่ 6) พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยข้อมีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานในความรับผิดชอบให้เป็นผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด นั่นคือ พยาบาลประจำการรับรู้หัวหน้าหอผู้ป่วยของตนเป็นผู้ที่มีความสามารถ และเป็นสัญลักษณ์แห่งความสำเร็จ ดังนั้นพยาบาลประจำการจึงรับรู้หัวหน้าหอผู้ป่วยของตนมีลักษณะที่น่าประทับใจ และลักษณะเฉพาะตนอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาด้านความไวต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างคงที่ พบว่าอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.79$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในยุคปัจจุบันหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงนโยบายในการปฏิบัติงาน ทั้งในและนอกองค์กร หัวหน้าหอผู้ป่วยจำเป็นต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้ทันสถานการณ์ โดยไม่ทำให้วิสัยทัศน์ภาพรวมขององค์กรล้มเหลว ซึ่งจะช่วย

ลดการเสียค่าใช้จ่าย เวลา หรือโอกาสในการเปลี่ยนแปลงได้ เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าอยู่ในระดับสูงทุกข้อ (ตารางที่ 6) โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการสนับสนุนงานที่เป็นประโยชน์ ให้ดำเนินการต่อไปได้ มีการเลือกแนวทางที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน มีการเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์การ ไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรคต่าง ๆ รับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว สามารถประเมินสถานการณ์และระดับเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความสูญเสียได้ทันทั่วทั้ง จากเหตุนี้จึงทำให้พยาบาลประจำการรับรู้หัวหน้าหอผู้ป่วยของตนมีภาวะผู้นำทางด้านความไวต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างคงที่อยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาด้านการแสดงออกให้ผู้อื่นรับรู้ถึงทัศนคติของตน พบว่าอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.78$) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยข้อหัวหน้าหอผู้ป่วยมีลักษณะเป็นมิตร ใจดี และเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานทุกคน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบันที่เน้นงานบริการคุณภาพ และเน้นการทำงานเป็นทีม ทำให้สถานะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามต้องดำเนินไปด้วยกัน การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยมีลักษณะเป็นมิตร ใจดี เป็นกันเอง มีความรักให้แก่ผู้อื่น ยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง และเป็นตัวแทนของผู้ใต้บังคับบัญชาในการแสดงทัศนคติต่อผู้อื่น ทำให้พยาบาลประจำการเกิดความรู้สึกอบอุ่น และรู้สึกดีเมื่อมาร่วมงานด้วย ดังนั้นพยาบาลประจำการจึงรับรู้หัวหน้าหอผู้ป่วยของตน มีการแสดงออกให้ผู้อื่นรับรู้ถึงทัศนคติของตนอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาด้านความจริงใจ พบว่าอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าทุกข้อต่างก็อยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 6) โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการใช้คำพูดที่เหมาะสม เมื่อต้องการความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน มีการแจ้งข้อมูลข่าวสาร และผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานรับทราบอย่างตรงไปตรงมาและจริงใจ รวมทั้งมีการกล่าวชมเชยเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อถือในตัวหัวหน้าหอผู้ป่วย ดังนั้นพยาบาลประจำการจึงรับรู้หัวหน้าหอผู้ป่วยของตนมีความจริงใจอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาด้านความกระตือรือร้น มองโลกทางบวก และเต็มไปด้วยพลัง พบว่าอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.73$) และเมื่อพิจารณารายชื่อ (ตารางที่ 6) พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับสูง ยกเว้นข้อสามารถควบคุมอารมณ์ได้ เมื่อไม่พอใจผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แสดงว่าพยาบาลประจำการรับรู้หัวหน้าหอผู้ป่วยของตนมีความกระตือรือร้น มองโลกในแง่ดี และมีพลังในการทำงานอย่างไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย ดังนั้นภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านความกระตือรือร้น มองโลกทางบวก และเต็มไปด้วยพลังจึงอยู่ในระดับสูง แต่อย่างไรก็ตามหัวหน้าหอผู้ป่วยยังไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีนักเมื่อไม่พอใจผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่หัวหน้าหอผู้ป่วยควรตระหนักถึงความสำคัญ เนื่องจากการที่สามารถควบคุมอารมณ์ไว้

ได้ตลอดเวลา จะช่วยรักษาสัมพันธภาพที่ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง และช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาด้านการสร้างวิสัยทัศน์ให้ปรากฏแก่บุคคลอื่น พบว่า อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.73$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันหัวหน้าหรือผู้ปวยต้องอยู่ท่ามกลางความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง อยู่ในยุคของการแข่งขันและการปฏิรูปต่าง ๆ ดังนั้นหัวหน้าหรือผู้ปวยจำเป็นต้องคิดสร้างสรรค์ และรวบรวมแนวคิดต่าง ๆ ในสังคมมาสร้างเป็นวิสัยทัศน์ที่มีความเหมาะสมกับบริบทขององค์การพยาบาล สอดคล้องกับ ปรัชญา เวสารัชช (2546) กล่าวว่า ผู้นำยุคใหม่ต้องสามารถสร้างวิสัยทัศน์และอธิบายให้ทีมงานเข้าใจชัดเจนว่าต้องการอะไร องค์การจึงจะอยู่ได้ และบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และที่สำคัญผู้นำจะต้องสร้างความท้าทาย จูงใจให้ผู้ร่วมงานพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการทำให้วิสัยทัศน์นั้นสำเร็จได้ (สรายุทธ์ เศรษฐสุขจร, 2546) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าทุกชื่ออยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 6) ดังนั้นพยาบาลประจำการจึงรับรู้หัวหน้าหรือผู้ปวยมีการสร้างวิสัยทัศน์ให้ปรากฏแก่บุคคลอื่นอยู่ในระดับสูง

1.3 ความก้าวหน้าในอาชีพของพยาบาลประจำการ

จากผลการวิจัยพบว่าความก้าวหน้าในอาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.51$) ผลการวิจัยอธิบายได้ว่า ในปัจจุบันกระทรวงสาธารณสุขได้ปรับโครงสร้างให้พยาบาลมีโอกาสก้าวหน้าเพิ่มขึ้น โดยเพิ่มตำแหน่งให้พยาบาลวิชาชีพก้าวขึ้นไปถึงระดับ 7 ได้ทุกตำแหน่ง และในโรงพยาบาลทุกขนาดของรัฐ พยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนจึงมีโอกาสในการประเมินบุคคลเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยผ่านการประเมินเอกสารทางวิชาการ และประเมินคุณสมบัติส่วนบุคคล นอกจากนี้ระบบการทำงานในปัจจุบันที่ได้ให้ความสำคัญกับงานพัฒนาคุณภาพงานบริการ โรงพยาบาลชุมชนได้นำเทคนิคและแนวคิดการจัดการคุณภาพใหม่ ๆ เช่น แนวคิดการจัดการคุณภาพโดยองค์รวม (Total Quality Management : TQM) หรือ การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement : CQI) หรือกระบวนการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลตามมาตรฐาน HA (Hospital Accreditation) มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพระบบบริการสุขภาพ จึงทำให้พยาบาลประจำการได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีโอกาสได้พัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเอง ดังนั้นพยาบาลประจำการจึงรับรู้ตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพเพิ่มขึ้น และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความก้าวหน้าในอาชีพโดยการควบคุมตนเองของพยาบาลประจำการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 7) อาจเนื่องจากเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความต้องการความเจริญก้าวหน้า ซึ่งหมายถึงบุคคลนั้นได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่หรือได้พัฒนาความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น (Alderfer, 1972 อ้างใน ลดาวัลย์ ราชธนบริบาล, 2544) ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองนี้อาจกล่าวได้ว่ามีความสำคัญมากที่สุดที่จะก้าวหน้า

ในชีวิตการทำงาน เพราะการจะได้เลื่อนตำแหน่งหรือได้เลื่อนขั้นเงินเดือนโดยปกติหรือเป็นกรณีพิเศษนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจก็จะพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ความประพฤติ ตลอดจนผลงานของผู้ปฏิบัติงานนั้นเป็นประการสำคัญ ดังนั้นพยาบาลประจำการจึงมีการพัฒนาตนเองในด้านจิตใจ ทักษะคติ ตลอดจนนิสัยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความก้าวหน้าด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน อันจะทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ความก้าวหน้าในอาชีพโดยการควบคุมสิ่งแวดล้อมของพยาบาลประจำการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และพิจารณารายชื่อ (ตารางที่ 9) พบว่าในเรื่องการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหาร มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด และพิจารณารายชื่อของความก้าวหน้าในอาชีพโดยการควบคุมตนเอง พบว่าการได้รับการสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดเช่นกัน แสดงว่าพยาบาลประจำการรับรู้ว่าจะตนเองได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมและลาศึกษาต่อน้อย นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน ได้มีการศึกษาต่อในระดับสูงกว่าปริญญาตรีเป็นจำนวนเพียงเล็กน้อยเท่านั้น คือมีเพียงร้อยละ 2.1 (ตารางที่ 3) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดทางงบประมาณและกำลังคน ที่ขาดอัตรากำลังมาทดแทน จึงมักไม่ได้รับการอนุมัติให้ลาศึกษาต่อหรือเข้ารับการฝึกอบรม จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ความก้าวหน้าในอาชีพโดยการควบคุมสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ความจงรักภักดีต่อองค์กร

ผลการศึกษา พบว่าพยาบาลประจำการมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87$ จาก ตารางที่ 10) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพยาบาลประจำการส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอ นั้น ๆ เป็นคนในชุมชน ได้รับทุนการศึกษาในการเรียนจากชุมชนของตน และมีความคุ้นเคยกับวัฒนธรรมของท้องถิ่นเป็นอย่างดี จึงมีความผูกพันกับชุมชนของตนเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ลักษณะงานในโรงพยาบาลชุมชน ถึงแม้ว่าจะเป็นโรงพยาบาลที่มีขนาดเล็ก แต่ก็ต้องใช้ทักษะความชำนาญ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้าน เพราะเป็นงานที่ต้องปฏิบัติทั้งในโรงพยาบาลและนอกโรงพยาบาล ที่มุ่งเน้นให้บริการแบบผสมผสานทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพแก่บุคคล ครอบครัว และชุมชน เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดี สามารถดูแลตนเองและครอบครัวได้เหมาะสมเมื่อมีการเจ็บป่วย (กองการพยาบาล, 2539) ซึ่งนับว่าเป็นงานที่มีความท้าทาย และมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ในการพยาบาลผู้ป่วย และมีผลต่อความเป็นความตายของชีวิตผู้ป่วย อีกทั้งเมื่อผู้ป่วยได้รับการรักษาพยาบาลจนกระทั่งอาการดีขึ้นแล้วก็จะทำให้พยาบาลมองเห็นความสำเร็จในงานและเกิด

ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่องานและองค์การ ก่อให้เกิดเป็นความรู้สึกจงรักภักดี และ ยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ สอดคล้องกับ Buchanan (1974), Steers (1977) และ Steers (1984) ที่พบว่าลักษณะงานที่มีความท้าทายและมีความสำคัญนี้มีผลทำให้บุคลากรมีความ ยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ปัจจุบันกระทรวงสาธารณสุขได้ปรับโครงสร้างให้พยาบาล วิชาชีพมีโอกาสก้าวหน้าเพิ่มขึ้น สามารถปรับตำแหน่งได้ถึงระดับ 7 ในทุกตำแหน่ง โดยผ่าน การประเมินเอกสารทางวิชาการ และประเมินคุณสมบัติส่วนบุคคล ดังนั้นพยาบาลประจำการ จึงรับรู้ว่าตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในงานเพิ่มขึ้น ซึ่งโอกาสก้าวหน้าในงานมากจะทำให้บุคลากรมี ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากด้วย (McDermott, Laschinger and Shamian, 1996) อีกทั้ง องค์การของรัฐมีการบริหารงานด้วยระบบราชการ ซึ่งเป็นระบบงานที่มีความมั่นคง มีสวัสดิการ ต่าง ๆ เช่น การลาภิกะลาป่วย ลาพักผ่อน การเบิกค่ารักษาพยาบาลตามระเบียบราชการ มี บ้านพัก มีการพิจารณาความดีความชอบ มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกปี ได้รับค่าตอบแทนในการ ปฏิบัติงานล่วงเวลา พยาบาลวิชาชีพระดับ 7 ขึ้นไป ได้รับค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง และเมื่อ ออกจากราชการยังได้รับบำเหน็จ บำนาญ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ ทำให้บุคลากรรู้สึกว่างค์การเป็นองค์การ ที่พึงพาได้ Steers (1977) พบว่า บุคคลที่คาดหวังว่าองค์การที่ตนอยู่นั้นเป็นองค์การที่พึงพาได้ จะทำให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับ Hecksher (1995 cited in Clegg, Ibarra-Colado and Bueno-Rodriguez, 1999) ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความจงรักภักดี ต่อองค์การ ได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพ และความจำเป็นที่ต้องพึ่งพาองค์การ ดังนั้น การที่ พยาบาลประจำการรับรู้ว่าจะตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในงานเพิ่มขึ้น และองค์การเป็นองค์การที่ พึ่งพาได้ จึงทำให้พยาบาลประจำการมีความจงรักภักดีต่อองค์การสูง ผลการวิจัยจึงมีความ สอดคล้องกับการศึกษาของ จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) และประภารัตน์ แบนขุนทด (2544) ที่ ศึกษาพบว่าบรรยากาศขององค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และโรงพยาบาลชุมชนอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของความจงรักภักดีต่อองค์การเป็นรายด้าน ผลการวิจัยแสดง ให้เห็นว่า

ค่าเฉลี่ยความจงรักภักดีต่อองค์การ ด้านการแสดงประวัติของตนเองต่อองค์การ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.02$) แสดงให้เห็นว่าพยาบาลประจำการมีการเปิดเผยข้อมูลของตนเองต่อ องค์การอย่างไม่ปิดบัง ซึ่ง Fletcher (1993) ได้กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลเปิดเผยประวัติของตนเอง นั้น เป็นพื้นฐานที่สำคัญของความจงรักภักดี เนื่องจากการที่รู้ประวัติของบุคคลจะก่อให้เกิด สัมพันธภาพ มิตรภาพเกิดขึ้นตามที่ Chickering (1969: 94) กล่าวว่า คุณภาพของสัมพันธภาพ จะเกิดขึ้นเมื่อ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการให้และการรับแก่กัน สอดคล้องกับ Coming (1949 อ้างในพนิดา ผกานรินทร์, 2544) ที่กล่าวว่า สัมพันธภาพจะเกิดขึ้นได้ดีนั้นควรประกอบไป

ด้วย ความใกล้ชิดทางกายภาพ (Physical proximity) การแลกเปลี่ยนความต้องการซึ่งกันและกัน และการช่วยเหลือกัน สอดคล้องกับ March and Simon (1958: 84) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคนกับองค์การว่า องค์การและสมาชิกที่ทำงานให้องค์การจะมีความสัมพันธ์ในลักษณะแลกเปลี่ยนกัน แต่แต่ละฝ่ายจะเรียกร้องและแสดงความต้องการต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ในขณะเดียวกันก็จะให้บางสิ่งบางอย่างเป็นการตอบแทนการแลกเปลี่ยนขององค์การ ก็คือ การมอบสิ่งจูงใจต่าง ๆ ให้แก่ สมาชิก ส่วนสมาชิกก็จะอุทิศความรู้ความสามารถของตนเป็นการตอบแทนแก่องค์การ เมื่อพิจารณาข้อคำถามรายชื่อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยรายชื่อสูงทุกข้อในความจงรักภักดีด้านนี้ ผลการวิจัยนี้จึงแสดงให้เห็นว่าพยาบาลประจำการมีความไว้วางใจในองค์การ และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อองค์การ ซึ่งนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์การได้ นอกจากนี้อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ มีประสบการณ์การทำงานกับองค์การปัจจุบันตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป โดยเฉลี่ยมีประสบการณ์การทำงาน 6.75 ปี ซึ่ง Gerstner and Day (1997) กล่าวว่าสัมพันธภาพของการทำงานหลายชนิดจะเกิดขึ้นในช่วงที่มีการทำงานร่วมกันตั้งแต่ 3 ปี ขึ้นไป สอดคล้องกับ Dansereau et al. (1975 อ้างใน เยาวเรศ เอื้ออารีเลิศ, 2545) ที่พบว่าสัมพันธภาพจะเกิดขึ้นที่ระยะเวลามากกว่า 9 เดือนขึ้นไป ดังนั้นพยาบาลประจำการจึงเกิดความคุ้นเคย เกิดความไว้วางใจต่อองค์การมากขึ้น นำมาซึ่งสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ ดังนั้นความจงรักภักดีต่อองค์การด้านการแสดงประวัติของตนเองต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน จึงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ยความจงรักภักดีต่อองค์การด้านความผูกพันที่มีมากกว่าการแสดงออกที่เป็นนิสัยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยรายชื่อสูงทุกข้อ (ตารางที่ 11) โดยข้อ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนอย่างครบถ้วนเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าในสภาวะการณ์ปัจจุบันพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานโดยมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ และคำนึงถึงความเจริญก้าวหน้าขององค์การเป็นสำคัญ อาจเนื่องมาจากพยาบาลประจำการส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอนั้นๆ และมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของโรงพยาบาลชุมชนประจำอำเภอของตนเองด้วย จึงมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การให้มีความก้าวหน้าและมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ จะเห็นได้จาก (ตารางที่ 11) พยาบาลประจำการเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อองค์การโดยตระหนักว่าเป็นหน้าที่ของตน ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเช่นกัน จึงส่งผลต่อความสำเร็จของงานและขององค์การ โดยความสำเร็จขององค์การเปรียบเสมือนความสำเร็จของบุคคลด้วย ถ้าองค์การมีความก้าวหน้าและมีชื่อเสียง ก็สามารถส่งผลถึงภาพพจน์ของบุคคล ซึ่งหมายถึงความก้าวหน้าและความมีชื่อเสียงของตัวพยาบาลเองด้วยเช่นกัน ด้วยเหตุนี้พยาบาลประจำการจึงให้ความสำคัญกับ

ความผูกพันที่มีมากกว่าการแสดงออกที่เป็นนิสัย ความจงรักภักดีต่อองค์การด้านนี้ จึงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ยความจงรักภักดีต่อองค์การด้านหลีกเลี่ยงการไม่ซื้อตรงต่อองค์การ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75$) อาจเนื่องมาจาก พยาบาลประจำการมีความคิดเห็นว่าการทำงานในองค์การนี้ทำให้ตนมีความมั่นคงในชีวิต เนื่องจากการทำงานในโรงพยาบาลของรัฐมีความมั่นคงกว่าการทำงานในโรงพยาบาลเอกชน นอกจากนี้ยังมีโอกาสได้รับเงินบำเหน็จบำนาญเมื่อเกษียณอายุราชการ ก่อให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งอธิบายได้ตามแนวคิดของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนที่เน้นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทางสังคม (อวยพร ประพทธิธรรม, 2537) ที่ว่าเมื่อบุคคลเข้าร่วมในองค์การ ทั้งบุคคลและองค์การต่างมีความต้องการที่จะได้รับการตอบสนอง จึงต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันในด้านทรัพยากรที่แต่ละฝ่ายมีอยู่ และเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองตามความคาดหวัง จะเกิดความรู้สึกว่าต้องมีภาระหน้าที่ต่อองค์การ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคคลนั้นจึงมีระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่ว่า พยาบาลประจำการไม่ให้ข้อมูลแก่บุคคลอื่น แม้ว่าจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด แสดงว่า พยาบาลประจำการมีความจงรักภักดีและซื้อตรงต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ดังนั้นความจงรักภักดีต่อองค์การ ด้านหลีกเลี่ยงการไม่ซื้อตรงต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน จึงอยู่ในระดับสูง แต่อย่างไรก็ตาม ความจงรักภักดี ด้านหลีกเลี่ยงการไม่ซื้อตรงต่อองค์การนี้ มีจำนวนข้อส่วนน้อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ข้อที่ว่า พยาบาลประจำการและเพื่อนร่วมงานร่วมกันวิพากษ์วิจารณ์ข้อบกพร่องขององค์การ ไม่แสดงความชื่นชมต่อองค์การอื่นมากกว่าองค์การของตน และไม่คิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากองค์การนี้ แม้ว่าจะมีงานอื่นให้เลือก แสดงให้เห็นว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน มีความคิดที่จะย้ายหรือลาออกจากฝ่ายการพยาบาลเมื่อมีโอกาส และยังมีคามพึงพอใจในงานไม่มากนัก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะงานของพยาบาลที่ต้องอยู่เวรป่วย/ดึก มีภาระงานที่มากเกินไป รวมทั้งยังต้องปฏิบัติงานในวันหยุดต่าง ๆ ซึ่งมีผลให้การใช้เวลาอยู่กับครอบครัวน้อยลง ต้องปฏิบัติงานที่รับผิดชอบชีวิตมนุษย์ ต้องประสบกับสิ่งที่ไม่สดชื่นสวยงาม เสี่ยงต่อการติดเชื้อโรค ต้องเผชิญกับความเจ็บป่วย ภาวะวิกฤตและสภาพอารมณ์ที่ไม่คงที่ของผู้รับบริการ (จินตนา ตั้งวรวงศ์ และ สุพรรณิ สุ่มเล็ก, 2532 อ้างใน แสงทอง ประสุวรรณ, 2541) จึงทำให้พยาบาลประจำการมีความคิดที่จะเปลี่ยนหรือย้ายงาน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน

2.1 อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาล
ประจำการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.1

ผลการวิจัยพบว่า อายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนมากกระจายอยู่ระหว่าง
21-40 ปี แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูรีย์ อุสฮาหะ (2542) และลดาวัลย์ ราชธนบริบาล (2544) ที่ศึกษา
พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.2 สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของ
พยาบาลประจำการ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 1.2

ได้มีนักวิชาการกลุ่มหนึ่งทำการศึกษาและวิจัย พบว่า สถานภาพ
สมรสส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คือ คนที่แต่งงานแล้วมีความยึดมั่นผูกพันต่อ
องค์กรมากกว่าคนโสด โดยเฉพาะเพศหญิงที่แต่งงานมีครอบครัวแล้ว จากผลการวิจัยจึง
อภิปรายได้ว่า พยาบาลประจำการที่แต่งงานหรือมีครอบครัวแล้ว มักจะมีความจงรักภักดีต่อ
องค์กรมากกว่าคนที่ยังไม่แต่งงานหรือเป็นโสด เนื่องจากผู้ที่แต่งงานแล้วมีภาระที่ต้องรับผิดชอบ
ทำให้ต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่า และไม่ยอมให้องค์กรต้องเสื่อมสลาย การต้อง
เปลี่ยนงานหรือต้องลาออกจากองค์กรนั้นเป็นการสูญเสีย ซึ่งจะมีผลต่อรายได้ของครอบครัว
จึงมีแนวโน้มที่จะปฏิเสธการเปลี่ยนงาน (Mathieu and Zajac, 1990) สอดคล้องกับผลการ
ศึกษาของ Hrebiniak and Alutto (1972) พบว่าคนที่แต่งงานแล้วมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
สูงกว่าคนที่ยังไม่แต่งงาน หรือเป็นโสด และผลการศึกษาของ สำราญ บุญรักษา (2539); วรรณ
วงศ์ประสิทธิ์ (2540); ชุตินา สุวรรณประทีป (2543); ศกลรัตน์ ตีระวิชัย (2544) และนิยม
ลีสุวรรณ (2544) พบว่าสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.3 ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของ
พยาบาลประจำการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ข้อ 1.3

ผลการวิจัยอภิปรายได้ว่า จากการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน
ในปัจจุบันที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพงานบริการ (ทัศนา บุญทอง, 2542) ทำให้
พยาบาลประจำการได้รับการกระตุ้นให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ รวมทั้งได้รับการสนับสนุน
จากองค์กร ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ตามนโยบายของแผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) (คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผน
พัฒนาการสาธารณสุข, 2539) สิ่งเหล่านี้ทำให้พยาบาลมีโอกาสได้พัฒนาศักยภาพในการทำงาน
ของตนได้หลายรูปแบบ เช่น การเรียนรู้จากสื่อสารสนเทศ การเข้าศึกษาในหลักสูตรระยะสั้น
หรือการเข้าร่วมอบรมสัมมนา ทำให้พยาบาลประจำการมีการเรียนรู้และพัฒนามากขึ้น และ

ทำให้พยาบาลประจำการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับจากองค์การไม่แตกต่างจากพยาบาลประจำการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท จึงทำให้พยาบาลประจำการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์การไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรณดี ชูกาล (2540); จุรีย์ อุสาหะ (2542); ชุตติมา สุวรรณประทีป (2543); นาฎยา อ่วมผึ้ง (2544); ศกลรัตน์ ต๊ะวิชัย (2544); อนัญญา ไชยวุฒิ (2544); นิยม สีสวรรณ (2544) และ ลดาวัลย์ ราชธนบริบาล (2544) ที่พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ

นอกจากนี้อีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ระดับการศึกษาของพยาบาลประจำการของกลุ่มตัวอย่าง ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การนั้น อาจเนื่องมาจากลักษณะของข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา มีจำนวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกันมาก คือกลุ่มที่มีระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีร้อยละ 97.9 ส่วนกลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีเพียงร้อยละ 2.1 จึงเป็นไปได้ว่าข้อมูลมีการกระจายไม่เพียงพอที่จะแยกให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความจงรักภักดีต่อองค์การได้

2.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การของพยาบาลประจำการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.4

ผลการวิจัยอภิปรายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.4 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.6 โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 6.75 ปี และเมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความจงรักภักดีต่อองค์การ พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์การ นั่นคือบุคคลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การนานจะมีความจงรักภักดีต่อองค์การสูงกว่าบุคคลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การน้อยกว่า ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากพยาบาลได้รับการยอมรับในสถานภาพของวิชาชีพไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะมีความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานในองค์การมากกว่าหรือน้อยกว่า ลักษณะการทำงานยังคงต้องมีการอยู่เวรป่วย/เด็ก รวมทั้งค่าตอบแทนที่ได้รับจากการอยู่เวร ก็ไม่มีความแตกต่างกัน นอกจากนี้ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ยังเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ง่าย เช่น การโอนย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ จุรีย์ อุสาหะ (2540) และ ชุตติมา สุวรรณประทีป (2543) ที่พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

2.5 ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .37$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

ผลการวิจัยอภิปรายได้ว่า เนื่องจากในยุคปัจจุบันซึ่งมีการเปลี่ยนแปลง ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีด้านการแพทย์และสาธารณสุข ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนประชาชนที่มารับบริการจากโรงพยาบาล มีการศึกษาและมีความรู้มากขึ้น ทำให้รูปแบบการให้บริการมีการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นถึงคุณภาพของการบริการ ประกอบกับมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ เกิดการขาดแคลนทรัพยากร และมีการแข่งขันคุณภาพ บริการมากขึ้น สิ่งเหล่านี้เป็นผลกระทบต่องค์กรสุขภาพ ทำให้ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง องค์กรใหม่ให้มีความทันสมัย จึงทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องเปลี่ยนแปลงและแสดงพฤติกรรม ภาวะผู้นำให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและ ดำเนินกิจการต่อไปได้ (Kerfoot, 1994; Luthans, 1995 อ้างใน เรมวล นันทศุภวัฒน์ และคณะ, 2545) ที่สำคัญหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีวิธีการบริหารจัดการให้พยาบาลประจำการเกิดความ พึงพอใจในงาน และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพขององค์กรให้สูงขึ้น สอดคล้องกับ Bass (1985) ที่ศึกษาพบว่า ผู้นำที่มีบารมี คือ ผู้ที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีความ สามารถใฝ่มน้าวจิตใจผู้อื่นให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และกระทำในสิ่งที่เป็นเป้าหมาย ร่วมกัน โดยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ เกิดความยึดมั่นผูกพัน เกิดความต้องการที่จะทำงานให้ สำเร็จตามภาระหน้าที่ของแต่ละบุคคล และเกิดความปรารถนาที่จะตั้งเป้าหมายในการทำงานให้ สูงขึ้นและทำให้ประสบความสำเร็จมากขึ้นกว่าเดิม ดังนั้นในยุคปัจจุบันที่องค์กรพยาบาลต้อง เผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงต้องมีภาวะผู้นำบารมี เพื่อที่จะ พัฒนาและนำองค์กรพยาบาลให้เผชิญและแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้สำเร็จ และก่อให้เกิดพยาบาล ประจำการเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร พิจารณาได้จาก ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย รายรวมและรายด้าน พบว่าภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยรายรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับสูง และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หัวหน้า หอผู้ป่วยมีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานในความรับผิดชอบให้เป็นผลสำเร็จ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยมีพฤติกรรมที่ดีงาม (ตารางที่ 6) แสดงว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะ ผู้นำบารมีอยู่ในระดับสูงตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ทำให้พยาบาลประจำการมีความ เชื่อถือและศรัทธา ในตัวหัวหน้าหอผู้ป่วย ยอมรับและเชื่อมั่นว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถนำ พวกเขาเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้ เหตุผลดังกล่าวนี้จึงทำให้รู้สึกคล้อยตามการนำของหัวหน้า

ของผู้ป่วย ภายใต้นโยบายและเป้าหมายขององค์กร และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ ผลการวิจัยจึงพบว่า ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ สอดคล้องกับการศึกษาของ Bass (1985); Adler and Adler (1988) และ Kudisch et al. (1995 อ้างใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544: 304) ที่พบว่า องค์กรที่มีการปกครองโดยผู้นำบารมี จะก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นอย่างมาก

2.6 ความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .68$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3

ผลการวิจัยอภิปรายได้ว่า เนื่องจากธรรมชาติของมนุษย์ ส่วนใหญ่มีความปรารถนาที่จะเห็นความเจริญก้าวหน้าของตนเอง ต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีตามลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ทฤษฎีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของ Mclelland และทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของ Herzberg หากองค์กรมีการพิจารณาดำเนินการ หรือเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและสามารถตอบแทนพนักงานได้อย่างเหมาะสม และมีส่วนให้คนงานสามารถบรรลุผลสำเร็จตามต้องการของเขาได้ ก็ย่อมทำให้พนักงานมีกำลังใจดี เต็มใจจะทำงานให้กับองค์กรเต็มความรู้ความสามารถ (ณภัทร ทินราช, 2545) ซึ่งตามแนวคิดของ Herzberg จะเห็นได้ว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นสิ่งที่สามารถใช้ในการเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานของคนได้ โดยการได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้บุคคลมีกำลังใจในการทำงาน เกิดความพึงพอใจ เต็มใจที่จะทำงาน และทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (ลดาวลีย์ ราชธนบริบาล, 2544) สอดคล้องกับ Hecksher (1995) Cited in Clegg, Ibarra-Colado and Bueno-Rodriquez, 1999) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และ สอดคล้องกับ McDermott, Laschinger and Shamian (1996) ที่กล่าวว่าโอกาสก้าวหน้าในงานจะทำให้บุคคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากด้วย ดังนั้นการที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่ามีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพเพิ่มขึ้น จึงทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ผลการวิจัยจึงพบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ สอดคล้องกับการศึกษาของ Igbaria and Greenhaus (1992) และลดาวลีย์ ราชธนบริบาล (2544) ที่ศึกษาพบว่าความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3. ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาล ประจำการโรงพยาบาลชุมชน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ ได้อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ สถานภาพสมรสคู่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 51.2 ($R^2 = .512$ จากตารางที่ 15) ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า

ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการส่งเสริมให้พยาบาลประจำการมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เนื่องจากมีน้ำหนักในการพยากรณ์สูงสุด (Beta = .69 จากตารางที่ 16) จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรพยาบาลต้องให้ความสนใจ และส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพแก่พยาบาลประจำการเพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ได้รับการอบรมและลาศึกษาต่อ เพื่อให้พยาบาลประจำการได้มีการเรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัย และพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ คือ สถานภาพสมรสคู่ เข้าไปในสมการ พบว่าความก้าวหน้าในอาชีพ และสถานภาพสมรสคู่ สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 49.8 โดยสถานภาพสมรสคู่สามารถอธิบายความผันแปรได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.90 (R^2 change = .029) แสดงว่าพยาบาลประจำการที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีแนวโน้มที่จะจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น เนื่องจากผู้ที่สมรสแล้วจะมีภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะการมีภาระที่ต้องรับเลี้ยงดูบุตรนั้น ทำให้บุคคลยิ่งต้องปรับตัวให้เข้ากับงาน โดยมองงานไปในทิศทางบวกเพื่อให้ได้อยู่ในงานนั้นนาน ๆ จนเกิดเป็นความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Hrebiniak and Alutto, 1972) ดังนั้นการที่พยาบาลประจำการมีภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ทำให้ต้องการความมั่นคงในงาน ไม่ต้องการออกจากองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ Mars and Mannari (1977) ที่พบว่าตัวทำนายที่ดีที่สุดต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คือ ความพึงพอใจในงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และสถานภาพสมรส

เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เข้าไปในสมการ พบว่าความก้าวหน้าในอาชีพ สถานภาพสมรสคู่ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 50.7 โดยระยะเวลาในการปฏิบัติงานสามารถอธิบายความผันแปรได้เพิ่มขึ้นร้อยละ .90

(R^2 change = .009) แสดงว่าหากพยาบาลประจำการมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน จะทำให้พยาบาลประจำการมีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น เนื่องจากว่าการที่บุคคลปฏิบัติงานในองค์กรมาระยะเวลาหนึ่ง จะเกิดความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมขององค์กรและผู้ร่วมงาน จะมีเพื่อนสนิทมาก และมีความรู้สึกผูกพันทางจิตใจกับองค์กรมากขึ้น จึงมีความพอใจที่จะอยู่ในองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย (Mathieu and Zajac, 1990; Huselid and Day, 1991) นอกจากนี้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมานาน จะมีประสบการณ์ในตำแหน่งงาน มีการตัดสินใจในงานที่ดี เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ซึ่งการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พยาบาลตัดสินใจที่จะคงอยู่ในงานหรือลาออกจากงาน (Prestholdt, Lane and Mathews, 1988) จากผลการวิจัยครั้งนี้พยาบาลประจำการมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรแห่งนี้เฉลี่ย 6.75 ปี ทำให้เกิดความคุ้นเคยกับองค์กรและเพื่อนร่วมงาน เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน จึงทำให้พยาบาลประจำการมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Buchanan (1974) ที่พบว่าระยะเวลาในปฏิบัติงาน สามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้

เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ คือ การศึกษาระดับปริญญาตรี เข้าไปในสมการพบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ สถานภาพสมรสคู่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการศึกษาระดับปริญญาตรี สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 51.2 โดยการศึกษาในระดับปริญญาตรีสามารถอธิบายความผันแปรได้เพิ่มขึ้นร้อยละ .50 (R^2 change = .005) แสดงว่าพยาบาลประจำการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีแนวโน้มที่จะจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น เนื่องจากว่าพยาบาลวิชาชีพทุกคนจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำ ซึ่งหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต การเรียนการสอนมุ่งเน้นให้นักศึกษาพยาบาลมีความรู้ความสามารถทางการพยาบาล มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ (กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล และคณะ, 2544: 84) ซึ่งทำให้พยาบาลวิชาชีพถูกปลูกฝังการมีจิตสำนึกของความเป็นวิชาชีพ มีการเสียสละอดทนในการช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งการที่พยาบาลได้มีโอกาสทำงานอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม เท่ากับเป็นการสร้างผลสำเร็จให้กับองค์กรและต่อสังคมด้วย พยาบาลย่อมเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเองที่มีต่อองค์กร เกิดเป็นความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร (Buchanan, 1974) และสภาการพยาบาล (2545: 92) ก็ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาหรือบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตรที่พึงประสงค์นั้น ควรจะมีคุณสมบัติด้านคุณธรรม จริยธรรม ในเรื่องการมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของตนด้วย

หลังจากตัวแปรการศึกษาระดับปริญญาตรีเข้าสู่สมการแล้ว ไม่มีตัวแปรใดสามารถเข้าสมการทำนายได้ การที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่สามารถทำนายความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ เนื่องจาก การศึกษาพบว่าอายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนมากกระจายอยู่ระหว่าง

21-40 ปี และช่วงอายุ 26-30 ปี มีจำนวนมากที่สุด ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่ง Ivancevich and Matteson (1999) ได้กล่าวไว้ว่า คนที่มีอายุแตกต่างกันจะมีประสบการณ์ เป้าหมาย ความเชื่อ ค่านิยม แตกต่างกัน บุคคลที่มีอายุมากจะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องจากอายุทำให้คนตระหนักถึงทางเลือกในการทำงานของตนลดลง ดังนั้นหากกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้มีอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไปเป็นจำนวนมาก ก็อาจสามารถทำนายความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ และการที่ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สามารถทำนายความจงรักภักดีต่อองค์กรได้นั้น แม้ว่าจากการทบทวนวรรณกรรมซึ่งพบว่าการศึกษาที่หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำบารมี มีลักษณะเป็นมิตร ใจดี และเป็นกันเอง มีความสามารถและมีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้พยาบาลประจำการมีความเชื่อถือ ศรัทธา เกิดความอบอุ่นและภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานด้วย และเกิดความเชื่อมั่นว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถเอาชนะอุปสรรคในการปฏิบัติงานและสามารถนำความสำเร็จมาสู่กลุ่ม (Bass, 1985) นอกจากนี้การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะพฤติกรรมผู้นำบารมีสามารถส่งเสริมบรรยากาศการปฏิบัติงานที่เสริมสร้างความรู้สึกของการได้รับอำนาจและโอกาส ส่งเสริมความร่วมมือกัน ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ (Davidhizar, 1993) ทำให้พยาบาลเกิดความภาคภูมิใจ เพิ่มความมีคุณค่าในตัวเองแก่พยาบาลประจำการ (Barker, 1992) และส่งเสริมความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการให้สูงขึ้น แต่เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ตัวพยากรณ์ภาวะผู้นำบารมี มีความสัมพันธ์ภายในระหว่างกันและกันกับตัวแปรความก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้มีผลต่อการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ซึ่งเมื่อตัวแปรภาวะผู้นำบารมีเข้าไปในสมการแล้ว ตัวแปรภาวะผู้นำบารมีก็อาจมีส่วนร่วมกับตัวแปรความก้าวหน้าในอาชีพซึ่งเข้าไปในสมการด้วยเช่นกัน แต่ตัวแปรภาวะผู้นำบารมีมีน้ำหนักในการพยากรณ์ต่ำกว่าจึงเป็นสาเหตุให้ไม่สามารถเข้าสู่สมการพยากรณ์ได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย และสถานภาพสมรส ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรหาแนวทางเพื่อส่งเสริมความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ ให้สูงขึ้น โดยมีข้อคิด 3 ประการ คือ

1. จากผลการวิจัยพบว่า สถานภาพสมรสคู่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ผู้บริหารทางการแพทย์ควรให้ความสนใจแก่พยาบาลที่ยังไม่สมรสเป็นพิเศษ โดยการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัญหาอุปสรรคในการทำงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือได้ถูกต้องกับปัญหาของแต่ละบุคคล

2. จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการรับรู้ว่ามีหัวหน้าหรือผู้ป่วยของตนเมื่อไม่พอใจผู้ร่วมงานสามารถควบคุมอารมณ์ได้ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งชี้ให้เห็นว่าหัวหน้าหรือผู้ป่วยควรได้รับการส่งเสริมให้สามารถรักษาพฤติกรรมที่ดีงาม สามารถควบคุมอารมณ์ไว้ได้ตลอดเวลา เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน และรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง โดยผู้บริหารระดับสูงควรจัดให้มีการฝึกพัฒนาจิตใจของหัวหน้าหรือผู้ป่วย ให้พร้อมรับมือกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน เช่น จัดให้มีการกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาจิตด้วยธรรมะ

3. ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งเสริมให้พยาบาลประจำการมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับสูงขึ้น จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการรับรู้ตนเองมีความก้าวหน้าในอาชีพโดยการควบคุมสิ่งแวดล้อมในระดับปานกลาง องค์กรและผู้บริหารทางการแพทย์ จึงควรส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่พยาบาลประจำการให้สูงขึ้น โดยการมอบหมายงานให้รับผิดชอบตามความสามารถ มีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงาน มีการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นเงินเดือน เปิดโอกาสให้พยาบาลประจำการได้ลาศึกษาต่อ จัดให้มีการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการประชุมวิชาการภายในและภายนอกโรงพยาบาล

นอกจากนี้ควรจัดให้มีการอบรมหลักสูตรการบริหารให้แก่พยาบาลวิชาชีพด้วย เนื่องจากการเรียนพยาบาล หลักสูตรการบริหารมีการเรียนการสอนน้อย เพราะไม่ได้เตรียมคนไปเป็นผู้บริหาร แต่ในความเป็นจริง พยาบาลวิชาชีพต้องปฏิบัติงานด้านบริหารด้วย

4. จากการวิจัยพบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อ ยกเว้นการที่พยาบาลประจำการและเพื่อนร่วมงานร่วมกันวิพากษ์วิจารณ์ข้อบกพร่องขององค์กร การไม่แสดงความชื่นชมองค์กรอื่นมากกว่าองค์กรของตน และการไม่คิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากองค์กรนี้แม้ว่าจะมีงานอื่นให้เลือก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารทางการแพทย์ควรตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการให้สูงขึ้น โดยการสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่พยาบาลประจำการอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง

และมีแนวทางที่ชัดเจน เพื่อให้พยาบาลประจำการคงอยู่กับองค์กรต่อไป และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรให้สูงขึ้นกว่าเดิมที่เป็นอยู่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ โดยตัวแปรทั้งสี่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 51.2 (โดยวิธี Stepwise) แสดงให้เห็นว่ายังคงมีตัวแปรอื่นอีก ที่สามารถทำนายความจงรักภักดีต่อองค์กรในส่วนของร้อยละ 49 จึงควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มเติม

2. ควรมีการขยายกลุ่มประชากรที่ศึกษาให้ทั่วถึงทุกระดับ เช่น ผู้ช่วยพยาบาล พยาบาลเทคนิค หัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นต้น เพื่อเป็นการขยายผลการวิจัยให้กว้างขวางขึ้น

3. การศึกษานี้ เป็นการศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร จึงควรมีการศึกษาผลที่ตามมาของความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อเป็นการยืนยันถึงพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้น หรือประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ เมื่อมีการสร้างให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

4. ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้าของตนเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือน ซึ่งเป็นระยะเริ่มแรกในการพัฒนาเกี่ยวกับสัมพันธภาพ แต่ละฝ่ายยังมีประสบการณ์ที่ใหม่และแตกต่างกันทั้งคู่ ยังต้องมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันให้มากขึ้นอีก ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่า ในการศึกษาเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ควรมีการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีการทำงานร่วมกันตั้งแต่ 1-3 ปี ขึ้นไป ซึ่งนักวิชาการได้ให้เหตุผลว่า สัมพันธภาพของการทำงานจะเกิดขึ้นในช่วงนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรณิกา ตันติคนกพร. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชากับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลโรคทรวอก จ.นนทบุรี. วารสารพยาบาลศาสตร์ 10: 76 - 82.
- กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวง. (2533). คู่มือฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน. กรุงเทพฯ: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- กลุ่มยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. (2543). อัตราการลาออกและฐานข้อมูลข้าราชการ/พนักงานในสังกัดองค์การกลางบริหารงานบุคคลต่าง ๆ ปีงบประมาณ 2542. กรุงเทพฯ: ฝ่ายโรงพิมพ์กองกลาง สำนักงาน ก.พ.
- กองการพยาบาล. (2539). บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่พยาบาล: ที่ปฏิบัติการพยาบาลในชุมชน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กองสาธารณสุขภูมิภาค. (2540). สรุปผลการดำเนินการพัฒนาสาธารณสุข ในงาน 9 เดือน ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2539 และภารกิจในปีงบประมาณ 2540. นนทบุรี: กองสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข.
- กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล และคณะ. (2544). การวิเคราะห์หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตในประเทศไทย. ประมวลการสัมมนาพยาบาลศาสตร์ศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 3: การพัฒนาการจัดการศึกษาหลักสูตร พยาบาลศาสตรบัณฑิต เพื่อตอบสนองการปฏิรูประบบสุขภาพไทย. กรุงเทพฯ: งานเจริญเปเปอร์แอนด์พริ้นท์.
- ไขแสง โปธิโกสุม, ลัดดา ชูศิลป์ทอง และ ธนพร สายวาริ. (2541). พฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้และความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพ. วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์ 18(1-4): 1-13.
- คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสาธารณสุข. (2539). แผนพัฒนาสาธารณสุขในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544). องค์การทหารผ่านศึก.
- คมสัน ชัยเจริญศิลป์. (2542). ความจงรักภักดีต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองตำรวจป่าไม้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาอาชญวิทยาและงานยุติธรรม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

- จรัสศรี ไกรนที. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑาทวี กลิ่นเฟื่อง. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุรีย์ อุสาหะ. (2542). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล คณะสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชื่นชม เจริญยุทธ์. (2537). การศึกษาภาวะการขาดแคลนพยาบาลและปัญหาสมองไหลของวิชาชีพพยาบาลในประเทศไทย. รายงานการวิจัย ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุขศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชุติมา สุวรรณประทีป. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ณภัทร ทินราช. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร: กรณีศึกษา ตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2523). การบริหารแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทัศนาศา นุญทอง, บรรณาธิการ. (2542). ปฏิรูประบบบริการการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต. กรุงเทพฯ: ศิริยอดการพิมพ์.
- ทัศนาศา นุญทอง. (2542). วิสัยทัศน์การพยาบาลไทยปี 2000. วารสารการพัฒนาศาสตร์สุขภาพ ด้านสุขภาพ 1(2): 94 - 102.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- เชียร ธรรมาธิปต์. (2528). ทางก้าวหน้าในทางราชการ. วารสารข้าราชการ (มิถุนายน): 14 - 15.

- นาฎยา อ่วมฝั่ง. (2544). ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
 พยาบาลในงานอายุรกรรม โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์. วิทยานิพนธ์ปริญญา
 มหบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย
 เชียงใหม่.
- นิยม สี่สุวรรณ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และ
 พฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ
 พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการ
 บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญจวรรณ กลั่นกำเนิด. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย
 วัฒนธรรมองค์กรของหอผู้ป่วย กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
 โรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการ
 คณะจิตวิทยาอุตสาหกรรม
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประคอง กรรณสูต. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:
 ด้านสุทธาการพิมพ์.
- ประภารัตน์ แบนขุนทด. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติบทบาทด้านการบริหารของ
 หัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศต่อองค์กร กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้
 ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการ
 สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2546). อนาคตของงานและอาชีพข้าราชการ. วารสารข้าราชการ 48(1):
 23 - 31.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- ปานทิพย์ บุญยะสุด. (2540). ทักษะของนักสังคมสงเคราะห์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพสังคม
 สงเคราะห์ ศึกษาเฉพาะกรณีนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
 ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พนิดา ดามาพงศ์. (2534). การพัฒนาแบบประเมินภาวะผู้นำสุขภาพดีถ้วนหน้าของสาธารณสุข
 อำเภอ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์
 คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พนิดา ผกานรินทร์. (2544). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน
 ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตากสิน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
 มหบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- พรทิพย์ วิโรจน์แสงอรุณ. (2528). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพยาบาลที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหิดล.
- พวงรัตน์ บุญญาสุรักษ์. (2538). การประกันคุณภาพการพยาบาล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วังใหม่
บุณพรินทร์.
- พิชชุดา วิรัชพินทุ. (2536). ภาวะผู้นำ: บทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วย. วารสารพยาบาล 42:
279 - 284.
- พิมลพรรณ ทิพาคำ. (2543). ความเครียดในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขต 10. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการ
บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มณีมัย รัตนมณี และ อนันต์ เกตุวงศ์. (2526). รายงานการวิจัยเรื่องการลาออกของข้าราชการ.
กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มุกดาวรรณ กิตติสมเกียรติ. (2535). ทางก้าวหน้าสายงานแพทย์สังกัด ก.พ. และ ก.ม. ศึกษาเปรียบเทียบ
เทียบ โรงพยาบาลราชวิถี และโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการ
ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เยาวเรศ เอื้ออารีเลิศ. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กร ความคล้อยคลึงใน
เจตคติต่องาน กับการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ
ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการ
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- รุ่งทิภา สุดแดน. (2541). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักสังคมสงเคราะห์ในกรมประชา
สงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการ
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เรมवल นันท์ศุภวัฒน์ และคณะ. (2545). รายงานการวิจัยเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้า
หอผู้ป่วย ความพึงพอใจในงาน ผลผลิตในงาน และการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ
พยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. ภาควิชาบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ลดาวลัย ราชธนบริบาล. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและปัจจัย
ด้านองค์กร กับการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วรรณดี ชูกาล. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคล กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขวัญญา วงศ์ประสิทธิ์. (2540). การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความเครียดในบทบาท กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาเอกพยาบาลสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิมลมาศ ปันยารชุน และประไพพรรณ คำประดิษฐ์. (2539). ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานของพยาบาลสังกัดนักรแพทย์กรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาล 45 (1): 32-39.
- วิจิตร ศรีสอ้าน และอวยชัย ชบา. (2537). เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารบุคคล หน่วยที่ 1-7. พิมพ์ครั้งที่ 8. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศกลรัตน์ ต๊ะวิชัย. (2544). ปัจจัยกีดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลลำปาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศรีเพ็ญ วิจิตานนท์. (2541). บทบาทด้านการรักษาพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเชียงใหม่ ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2539. การค้นคว้าแบบอิสระ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริพร ดันติพลูวินัย. (2538). โรงพยาบาลที่ดึงดูดใจคน. รามาธิบดีพยาบาลสาร 1: 75-83.
- ศิริวรรณ หม่อมพ่อนุช. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคม กับภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภชัย ยาวประภาษ. (2538). ระบบราชการในคลื่นแห่งการเปลี่ยนแปลง. วารสารข้าราชการ 40(2) : 40-48.
- ศุภลักษณ์ เหลี่ยมวรางกูร. (2537). ความจงรักภักดีต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจกลุ่มรองสารวัตรหรือเทียบเท่า สังกัดโรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สภาการพยาบาล. (2545). แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาล ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: สิริยอการพิมพ์.

- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานคร.
- สมาคมอนามัยแห่งประเทศไทย. (2541). ปฏิทินสาธารณสุข พุทธศักราช 2541. กรุงเทพฯ: สหประชาพานิชย์.
- สร้อยตระกูล (ดีवानนท์) อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สรายุทธ์ เศรษฐจรรยา. (2546). บทบาทของผู้บริหาร ผู้ความสำเร็จขององค์การ. วารสารบริหารการศึกษามศว. 2(4): 27-30.
- สิระยา สัมมาวาจ. (2539). ความเหนื่อยหน่าย : ปัญหาและแนวทางแก้ไข. วารสารพยาบาล 45(4): 7-15.
- สุทธิมน ศรีโชติ. (2543). ความก้าวหน้าในอาชีพของบัณฑิตสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาพร โชติศิริคุณวัฒน์. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มของพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนเขต 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุภาวดี คำนันทารัตนกุล. (2541). ทิศทางของพยาบาล : ปัญหาจากกระแสสังคม. สารสภากาพยาบาล 13 (1): 8 - 11.
- สุภาเพ็ญ ปาณะวัฒนพิสุทธิ์. (2539). ความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนเขต 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุภัทษณ์ มีชูทรัพย์. (2539). การบริหารบุคลากรทางการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร : คูวานิชการพิมพ์.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ. เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- แสงทอง ประสุวรรณ. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุมาลี จักรไพศาล. (2541). การพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพบริการ. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 10 (1 - 3): 49 - 56.

- ลำราญ บุญรักษา. (2539). ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมสุขภาพจิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ลำเรียง แหียงกระโทก และ รุจิรา มังคละศิริ. (2545). ศูนย์สุขภาพชุมชน : หนทางสู่ระบบบริการที่พึงประสงค์. นครราชสีมา: แสง โขกมาเกิดตั้ง.
- อภิรักษ์ สิทธิสมบูรณ์. (2544). ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในกองกำกับการ 1-5 กองปราบปราม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาประยุกต์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อวยพร ประพทธีธรรม. (2537). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลของภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุทิศ เตชะพลดี. (2541). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจุดหมายในอาชีพ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาครัฐ และเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัจฉรา สุวพันธ์. (2525). "โอกาสความก้าวหน้าของข้าราชการสตรีในระบบราชการไทย". พัฒนารบริหารศาสตร์ 3: 11-15.
- อำพล จินดาวัฒน์ และคณะ. (2539). สถานการณ์ปัจจุบันและความคิดเห็นบางประการของพยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารการศึกษาพยาบาล 7 (1): 41 - 45.
- อำพล จินดาวัฒน์. (2543). จากพยาบาลข้างเตียงสู่ผู้สร้างสุขภาพ. วารสารการพัฒนารัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ 2(2): 79.
- อำพล จินดาวัฒน์ และคณะ. (2543). ข้อมูล HRD : ข้อมูลบางประการเกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาล. วารสารการพัฒนารัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ 2(2): 144-145.

ภาษาอังกฤษ

- Adler, P.A. and Adler, P. (1988). Intense loyalty in organizations: A case study of college athletics. **Administrative Science Quarterly** 33(3): 401-417.
- Angle, H.L. and Perry, J.L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. **Administrative Science Quarterly** 26: 1 - 14.
- Barker, M.A. (1992). **Transformational nursing leadership : A vision for future**. New York: National League for Nursing Press.
- Bass, B. M. (1985). **Leadership and performance beyond expectation**. New York: The Free Press.
- Bernald, L.A. (1995). **Leadership : The key to the professional of nursing**. 3rd ed. St - Louis: Mosby.
- Brown, C.S. (1997). Loyalty in the workplace : Is it becoming extinct? **Network World** 14(25): 69.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment : The socialization of managers in work organization. **Administrative Science Quarterly** 19 (March): 533 - 546.
- Chickering, S.W. (1969). **Education and identity**. San Francisco: Jossey Bass.
- Clegg, S.R., Ibarra-Colado, E. and Bueno-Rodriguez, L. (1999). **Global management: Universal theories and local realities**. London: SAGE.
- Conger, J. A. and Kanungo, R. N. (1987). Toward a behavioral theory of charismatic leadership in organizational settings. **Academy of Management Review** 12 (4): 637-647.
- Davidhizar, R. (1993). Leading with charisma. **Journal of Advanced Nursing** 18: 675-679.
- DuBrin, A. J. (1998). **Leadership : Research findings, practices and skills**. New York: Houghton Mifflin.
- DuBrin, A. J. (2000). **Applying psychology : Individual and organizational effectiveness**. New Jersey: Prentice Hall.
- Dunham, J. and Klafehn, K.A. (1990). Transformational leadership and the nurse executive. **JONA** 20(4): 28 - 34.
- Fletcher, G. P. (1993). **Loyalty : An essay on the morality of relationships**. New York: Oxford University Press.

- Fullagar, C. (1986). A factor analytic study on the validity of a union commitment scale. **Journal of Applied Psychology** 71 (1): 129 - 136.
- Fullagar, C. and Barling, J. (1989). A longitudinal test of a model of the antecedents and Consequences of union loyalty. **Journal of Applied Psychology** 74 (2): 213-227.
- Gerstner, C.R. and Day, D.V. (1997). Meta-analytic review of leader-member exchange theory: Correlates and construct issues. **Journal of Applied Social Psychology** 82: 827 - 844.
- Gillmer, V. H. B. (1966). **Industrial Psychology**. New York: McGraw-Hill Book Co.
- Glisson, C. and Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. **Administrative Science Quarterly** 33: 61-81.
- Gordon, M. E. et al. (1980). Commitment to the union : development of a measure and an examination of its correlates. **Journal of Applied Psychology Monograph** 65 (4): 479-499.
- Gradner, W. L. and Avolio, B. J. (1998). The charismatic relationship : A dramaturgical perspective. **Academy of Management Review** 23(1): 32-58.
- Graham, J. W. and Keeley, M. (1992). Hirschman's loyalty construct. **Employee Responsibilities and Rights Journal** 5 (3): 191-200.
- Greenhaus, J. H. and Parasuraman, S. (1993). Job performance attributions and career advancement prospects : And examination of gender and race effects. **Organizational Behavior and Human Decision Processes** 55(2): 273-297.
- Hall, D.T. (1976). **Careers in organizations**. California: Goodyear.
- Hall, D.T. and Schneider, B. (1972). Correlates of organizational identification as a function of career pattern and organizational type. **Administrative Science Quarterly** 17: 340-350.
- Hirschman, A. O. (1970). **Exit, voice and loyalty**. Cambridge: Harvard University Press.
- Hrebiniak, L. G. and Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organization commitment. **Administrative Science Quarterly** 17: 555-573.
- Huselid, M. A., and Day, N. E. (1991). Organizational commitment, job involvement, and turnover : A substantive and methodological analysis. **Journal of Applied Psychology** 76: 380-391.
- Igbaria, M. and Greenhaus, J. H. (1992). The career advancement prospects of managers and professionals : Are MIS employees unique ? **Decision Sciences** 23 (2): 478-499.

- Ivancevich, J.M. and Matteson, M.T. (1999). **Organizational behavior and management**. 5th ed. Singapore: McGraw - Hill.
- Kouzes, J. M. and Posner, B. Z. (1995). **The leadership challenge**. San Francisco : Jossey – Bass.
- Ladd, R. T. et al. (1982). Union commitment : Replication and extension. **Journal of Applied Psychology** 67 (5): 640 - 644.
- Levin, L. M. (2001). The loyal treatment : How dedicated employees benefit you and your organization. **Nursing Management** (January): 17 - 20.
- Lewis, L. (1967). On prestige and loyalty of university faculty. **Administrative Science Quarterly** 11: 629.
- MacLagan, P. (1998). **Management and morality : A developmental perspective**. London: SAGE.
- March, J. and Simon, H. (1958). **Organizations**. New York: Wiley.
- Marquis, B.L. and Huston, C.L. (2000). **Leadership roles and management functions in nursing : Theory and application**. 3rd ed. Philadelphia: Lippincott.
- Marriner, A.T. (1993). **Transformational leadership in nursing**. St. Louis: Mosby.
- Mathieu, J. E., and Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organization commitment. **Psychological Bulletin** 108: 171-194.
- McDermott, K., Laschinger, H.K. and Shamian, J. (1996). Work empowerment and organizational commitment. **Nursing Management** 27(5): 44-47.
- Meyer, J. P., and Allen, N. J. (1984). Testing the "Side-Bet theory" of organizational commitment some methodological considerations. **Journal of Applied Psychology** 69: 372-378.
- Miskel, C. G. et al. (1979). Organizational structures processes, perceived school effectiveness, loyalty and job satisfaction. **Educational Administration Quarterly** 15 (3): 97 - 118.
- Mottaz, C.J. (1986). An analysis of the relationship between education and organizational commitment in a variety of occupational groups. **Journal of Vocational Behavior** 28: 214 - 228.

- Mowday, R.T., Steers, R.M. and Porter, L.W. (1982). **Employee - organization linkage : The psychology of commitment absenteeism and turnover**. New York: Academic Press.
- Newman, M. A. (1994). Gender and Lowi's thesis : Implications for career advancement. **Public Administration Review** 54(3): 277-284.
- Niehoff, B. P. et al. (2001). **The influence of empowerment and job entichment on employee Loyalty in a downsizings environment** (online) Full text form: ABI /Inform- Document details.
- Prestholdt, P.H., Lane, I.M. and Mathews, R.C. (1988). Predicting staff nurse turnover. **Nursing Outlook** 36: 145-147.
- Reichheld, F. F. (2001). **Loyalty rules !: How today's leaders build lasting relationships** Boston : Harvard Business School Press.
- Segalla, M. et al. (2001). Culture and career advancement in Europe : Promoting team players vs fast trackers. **European Management Journal** 19(1): 44-57.
- Sheldon, M. (1971). Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization. **Administrative Science Quarterly** 16: 143-150.
- Solomon, C. M. (1992). The loyalty factor. **Personnel Journal**: 52-62.
- Solomon, C. M. (1997). Keep them ! don't let your best people get away. **Workforce** 76(8): 46-52.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. **Administration Science Quarterly** 22: 46-56.
- Steers, R.M. (1984). **Introduction to organization behavior** (2nd ed). Illinois: Scott' Foresman and Company.
- Stogdill, R.M. (1974). **Handbook of leadership : A survey of theory and research**. New York : The Free Press.
- Taunton, R.L., Krantiez, S.D. and Woods, C.Q. (1989). Manager impact on retention of hospital staff : Part 1. **JONA** 19(3): 14-19.
- Thornhill, S. K. (1994). Hospital clinical career advancement programs : Comparing perceptions of nurse participants and nonparticipants. **Health Care Supervisor** 13(1): 16-25.
- Walker, C. and Guest, R. (1980). **The man on the assembly line**. Cambridge: Harvard.
- Withey, M. J. and Cooper, W.H. (1992). What's loyalty. **Employee Responsibilities and Rights Journal** 5 (3): 231 - 240.

Yukl, G. (1989). **Leadership in organizations**. New Jersey: Prentice Hall.

Yukl, G. (1994). **Leadership in organizations**. 3rd ed. New Jersey: Prentice Hall International.

Yukl, G. (1998). **Leadership in organizations**. 4th ed. Upper Saddle River, New Jersey:
Prentice - Hall.



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก.

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ
ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- | | | |
|------------------|--------------|---|
| 1. ดร.ศรีเกียรติ | อนันตสวัสดิ์ | หัวหน้าฝ่ายบริหารการพยาบาล
อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
นครราชสีมา |
| 2. อาจารย์ภิญญา | หนูภักดี | พยาบาลวิชาชีพพระดับ 8
อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
กรุงเทพ |
| 3. นางสมหมาย | หิรัญนุช | ผู้อำนวยการสำนักการพยาบาล
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข |
| 4. นางจินดา | รุ่งสัมพันธ์ | หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล
โรงพยาบาลศูนย์สระบุรี |
| 5. นางเพ็ญจันทร์ | แสนประสาน | ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลฝ่ายวิชาการ
โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ |



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข.

หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหนังสือขอความร่วมมือ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ทม 0342/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

ธันวาคม 2545

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

เนื่องด้วย นางสาวชะริณษา หล้าสุวรรณ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน” โดยมี รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุณหพราน เป็น อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ นางเพ็ญจันทร์ แสนประสาน ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลฝ่ายวิชาการ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้ นางเพ็ญจันทร์ แสนประสาน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.

ประนอม รอดคำดี)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการ

นิสิต

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

นาง เพ็ญจันทร์ แสนประสาน

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต. หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุณหพราน โทร 02-2189815

งานบริการการศึกษา

โทร. 02-2189825 โทรสาร 02-2189806

ชื่อนิสิต

นางสาวชะริณษา หล้าสุวรรณ โทร 09-8442976 หรือ (02) 9104813-9 ต่อ 522

ที่ ทม 0342/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

มกราคม 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชามสะแกแสง

เนื่องด้วย นางสาวชะธินยา หล้าสุวรรณ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน" โดยมี รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุณหปราณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำบารมี แบบสอบถามความก้าวหน้าในอาชีพ และแบบสอบถามความจงรักภักดีต่อองค์กร จากพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลชามสะแกแสง ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน และปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันตั้งแต่ 6 เดือน ขึ้นไป ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่องวัน เวลา และสถานที่ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ให้ นางสาวชะธินยา หล้าสุวรรณ ได้ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)
รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล

งานจัดการศึกษา

โทร. (02) 2189825 โทรสาร (02) 2189806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต. หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุณหปราณ โทร (02)2189815

ชื่อนิสิต

นางสาวชะธินยา หล้าสุวรรณ โทร (09)8442976 หรือ (02) 9104813-9 ต่อ 522

สถาบันวิจัยสังคม
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ทม 0342/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

มกราคม 2546

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลธัญบุรี

เนื่องด้วย นางสาวชะธินยา หล้าสุวรรณ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน” โดยมี รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุณหปราณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอความร่วมมือให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำบารมี แบบสอบถามความก้าวหน้าในอาชีพ และแบบสอบถามความจงรักภักดีต่อองค์กร จากพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน และปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงานเรื่อง วัน เวลา และสถานที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือให้ นางสาวชะธินยา หล้าสุวรรณ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)
รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล

งานจัดการศึกษา

โทร. (02) 2189825 โทรสาร (02) 2189806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต. หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุณหปราณ โทร (02)2189815

ชื่อนิสิต

นางสาวชะธินยา หล้าสุวรรณ โทร (09)8442976 หรือ (02) 9104813-9 ต่อ 522

สถาบันจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

24 มกราคม 2546

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลธัญบุรี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. สำเนาขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ
 2. แบบสอบถามการวิจัยสำหรับพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการตอบ จำนวน 20 ชุด
 3. ซองสำหรับบรรจุแบบสอบถามแต่ละชุดที่ตอบเสร็จแล้ว จำนวน 20 ซอง
 4. ปากกาสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 20 ด้าม
- เนื่องด้วยดิฉัน นางสาวชะธินยา หล้าสูงวงษ์ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน" โดยมี รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร.พวงเพ็ญ ชูณหปราวณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ดิฉันได้ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลแล้ว (ดังเอกสารแนบ) จึงใคร่ขอความร่วมมือจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ในการแจกแบบสอบถามการวิจัยแก่ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยในและปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน อย่างน้อย 6 เดือน จำนวน 20 คน และโปรดให้ความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บแบบสอบถามส่งคืนผู้วิจัย ภายในวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2546 โดยพร้อมกันนี้ ดิฉันได้แนบค่าใช้จ่ายในการจัดส่งกลับไปด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ในการดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวชะธินยา หล้าสูงวงษ์)

ชื่อนิสิตผู้วิจัย นางสาวชะธินยา หล้าสูงวงษ์ โทร. 09-8442976 , 02-9104813 - 20 ต่อ 522

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

24 มกราคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

(พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน และปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วย
คนปัจจุบันอย่างน้อย 6 เดือน)

เนื่องด้วยดิฉัน นางสาวชะธินยา หล้าสุวรรณ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง
“ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ
กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน” โดยมี รองศาสตราจารย์
พ.ต.ต.หญิง ดร.พวงเพ็ญ ชูณหปราณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งการทำวิทยานิพนธ์ดัง
กล่าวจำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่าน ตามรายละเอียดในแบบสอบถามนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม โดยขอให้ท่านตอบตามที่
เห็นว่าเป็นจริง ดิฉันขอรับรองว่าจะเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับ และผลการวิจัยจะนำเสนอในลักษณะ
ภาพรวม จึงไม่เกิดผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณเป็น
อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวชะธินยา หล้าสุวรรณ

นิสิตคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิในการตอบแบบสอบถามของท่าน แบบสอบถามจะไม่ระบุชื่อ หรือรหัสใดๆ
ของผู้ตอบ หลังจากตอบแบบสอบถามครบทุกข้อแล้ว กรุณาพับใส่ซองสีน้ำตาล (ที่แนบมาด้วย)
และปิดผนึกก่อนส่งกลับกลุ่มงานการพยาบาลของท่าน ภายในวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2546

ภาคผนวก ค.

สถิติที่ใช้ในการวิจัย



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตรยามาเน (Yamane, 1973)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ	N	คือ	ขนาดของประชากร
	e	คือ	ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
	n	คือ	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

2. หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแต่ละชุด ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายใน (Coefficient of Internal Consistency) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) มีสูตรดังนี้

$$a = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right)$$

เมื่อ	a	คือ	สัมประสิทธิ์ครอนบาค
	n	คือ	จำนวนข้อคำถามทั้งหมดในแบบสอบถาม
	$\sum S_i^2$	คือ	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	$\sum S_T^2$	คือ	ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด

3. คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	คือ	ค่าร้อยละ
	f	คือ	แทนความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	n	คือ	จำนวนรวมทั้งหมด

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4. คำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

คำนวณหาค่าเฉลี่ย โดยใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ	\bar{X}	คือ	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	คือ	ผลรวมของคะแนนทั้ง N จำนวน (ของกลุ่มตัวอย่าง)
	N	คือ	จำนวนรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum x^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	คือ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X$	คือ	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัว
	$\sum x^2$	คือ	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนทั้งหมดแต่ละตัวยกกำลังสอง
	N	คือ	จำนวนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

5. คำนวณค่าสัมประสิทธิ์การจรณ์ (Contingency coefficient)

$$C = \sqrt{\frac{X^2}{N + X^2}}$$

เมื่อ	C	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์การจรณ์
	X^2	คือ	ค่าไค-สแควร์

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การทดสอบไค-สแควร์ (Chi-square test) (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541: 212)

$$X^2 = \sum \left(\frac{(O - E)^2}{E} \right)$$

เมื่อ	X^2	คือ	ค่าไค-สแควร์
	Σ	คือ	ผลรวมตั้งแต่ช่วงแรกถึงช่วงสุดท้าย
	O	คือ	ค่าความถี่ที่ได้จากการสังเกต (การปฏิบัติ)
	E	คือ	ค่าความถี่ที่คาดหวังว่าจะเป็นจริง (ตามสมมติฐาน)

6. คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

$$r_{xy} = \frac{\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{[n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2][n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	คือ	ค่าไค-สแควร์
	Σx	คือ	ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปร x
	Σy	คือ	ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปร y
	Σxy	คือ	ผลรวมของผลคูณระหว่างค่าของตัวแปร x และ y
	Σx^2	คือ	ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปร x
	Σy^2	คือ	ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปร y
	n	คือ	จำนวนข้อมูลหรือจำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

7. หาตัวพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์การ โดย

7.1. สร้างสมการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ ด้วยการพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติในรูปคะแนนค่าสังเกตและคะแนนมาตรฐาน

สมการในรูปคะแนนค่าสังเกต

$$\hat{y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kx_k$$

สถาบันวิจัยประชากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เมื่อ	\hat{y}	คือ	คะแนนเฉลี่ยที่ได้จากการพยากรณ์
	a	คือ	ค่าคงที่
	b_1, b_2, \dots, b_k	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนน ค่าสังเกต
	x_1, x_2, \dots, x_k	คือ	คะแนนค่าสังเกตของตัวพยากรณ์แต่ละตัว

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = \beta_1 Z_1 + \beta_2 Z_2 + \dots + \beta_k Z_k$$

เมื่อ	\hat{Z}_y	คือ	คะแนนมาตรฐานของตัวแปร
	$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนน มาตรฐาน
	Z_1, Z_2, \dots, Z_k	คือ	คะแนนมาตรฐานของตัวพยากรณ์แต่ละตัว

7.2 หาค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) จากสูตรดังนี้

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

เมื่อ	R^2	คือ	ค่าอำนาจการพยากรณ์
	SSR	คือ	ความแปรปรวนของตัวแปรเกณฑ์ที่สามารถอธิบายได้ ด้วยตัวแปรพยากรณ์ (Sum of square due to regression)
	SST	คือ	ความแปรปรวนทั้งหมดของตัวแปรเกณฑ์ (Sum of square total)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตัวอย่างแบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน 5 ข้อ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย	จำนวน 41 ข้อ
ตอนที่ 3 แบบสอบถามความก้าวหน้าในอาชีพ	จำนวน 78 ข้อ
ตอนที่ 4 แบบสอบถามความจงรักภักดีต่อองค์กร	จำนวน 31 ข้อ
2. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม คำตอบเหล่านี้ไม่มีถูกหรือผิด และคำตอบที่ได้จะใช้เพื่อการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ปัจจุบันท่านอายุ ปี
2. สถานภาพสมรส

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> คู่	<input type="checkbox"/> ม้าย หย่า แยก
------------------------------	------------------------------	--
3. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
<input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ รวม ปี
5. ท่านปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันนาน..... ปีเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้เป็นการบรรยายคุณลักษณะและพฤติกรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของท่านในขณะนี้ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ที่มีต่อคุณลักษณะและพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมในข้อคำถามนั้นบ่อยครั้งมาก
- 4 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมในข้อคำถามนั้นบ่อยครั้ง
- 3 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมในข้อคำถามนั้นบางครั้ง
- 2 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมในข้อคำถามนั้นนานๆ ครั้ง
- 1 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยไม่เคยแสดงพฤติกรรมในข้อคำถามนั้นเลย

ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านมีคุณลักษณะและแสดงพฤติกรรมดังนี้					
1. มีวิสัยทัศน์ที่ดึงดูดใจและมีความเป็นไปได้ในการดำเนินงาน					
2. บอกให้ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงลักษณะของหน่วยงานที่ต้องการในอนาคต					
3. อธิบายให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงแนวทางปฏิบัติเพื่อทำให้ภาพในอนาคตของหน่วยงานเป็นจริง					
4. กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานต้องการมีส่วนร่วมในการทำให้ภาพในอนาคตของหน่วยงานเป็นจริง					
5. อธิบายให้ผู้ร่วมงานทราบวิธีการที่จะทำงานร่วมกันเพื่อนำองค์การไปสู่องค์การในอนาคต					
6. กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันกำหนดค่านิยมในการทำงานที่จะช่วยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานเพื่อให้เป้าหมายในอนาคตของหน่วยงานเป็นจริง					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความก้าวหน้าในอาชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ระดับความเป็นจริง ที่ท่านเห็นว่าเป็นจริง เพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของตนเองมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของตนเองมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของตนเองปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของตนเองน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับความเป็นจริงของตนเอง

ความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
1. ท่านศึกษาธรรมะเพื่อนำหลักธรรมมาพัฒนาตน					
2. ท่านมีการปฏิบัติงานเหมาะสมกับวัฒนธรรมขององค์การและชุมชน					
3. ท่านปฏิบัติงานโดยยึดหลักคำสอนทางศาสนา					
4. ท่านปฏิบัติงานโดยยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล					
5. กฎระเบียบของหน่วยงานเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
6. ท่านปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความจงรักภักดีต่อองค์การ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ระดับความเป็นจริง ที่ท่านเห็นว่าเป็นจริง
เพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของตนเองมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของตนเองมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของตนเองปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของตนเองน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับความเป็นจริงของตนเอง

ความจงรักภักดีต่อองค์การ	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
1. ท่านเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวของท่านแก่องค์การอย่างครบถ้วน					
2. ท่านแจ้งให้องค์การทราบถึงประสบการณ์การทำงานของท่าน					
3. ท่านแจ้งให้องค์การทราบถึงระดับการศึกษาของท่านอย่างครบถ้วน ครบถ้วน					
4. ท่านแจ้งให้องค์การทราบถึงความสามารถพิเศษของท่าน					
5. ท่านเชื่อว่าการที่ท่านให้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองแก่องค์การ ทำให้องค์การ สามารถใช้ประโยชน์จากท่านได้อย่างเต็มที่					
6. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อองค์การโดยตระหนักว่าเป็นหน้าที่ของตน					

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวชะธินยา หล้าสูงงษ์ เกิดเมื่อวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2514 ที่จังหวัดนครราชสีมา สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี เมื่อ พ.ศ. 2537 สำเร็จการศึกษาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข) จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เมื่อ พ.ศ. 2540 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ. 2544 ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 6 โรงพยาบาลด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย